

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

IDCC 1090

Brochure 3034

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 23/07/2022

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

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de
caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

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. 11

Article - Préambule 11

Chapitre Ier : Dispositions générales 11

Objet et domaine d'application 11

Article 1.02 - Durée. - Dénonciation. - Révision 14

Article 1.03 - Avantages acquis 14

Article 1.04 - Droit syndical et liberté d'opinion 14

Article 1.05 - Délégués du personnel et comité d'entreprise 15

Article 1.05 - Dialogue social de branche 16

Article 1.06 - Embauchage 16

Article 1.06 - Dialogue social dans les territoires 16

Article 1.07 - Promotion 17

Article 1.07 - Dialogue social dans l'entreprise 17

Article 1.08 - Mutations 18

Article 1.08 - Mutations économiques 18

Article 1.08 - Conditions d'emploi 18

Article 1.09 - Organisation du travail 19

Article 1.09 bis - Heures supplémentaires 21

Article 1.09 ter - Temps de trajet inhabituel 22

Article 1.10 - Réglementation des périodes de travail et de repos 22

Article 1.11 - Travail à temps partiel 25

Article 1.12 - Compte épargne-temps 27

Article 1.13 - Ancienneté 27

Article 1.14 - Réfectoires et titres-restaurant 27

Article 1.15 - Congés payés et congés spéciaux 28

Article 1.16 - Salaires 29

Article 1.17 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes 29

Bulletin de salaire. - Certificat de travail 29

Article 1.19 - Jeunes salariés 31

Article 1.20 - Qualifications professionnelles 31

Article 1.21 - Formation professionnelle 32

Article 1.22 - Dispositifs de formation professionnelle 34

Article 1.23 - Retraite 36

Article 1.23 - Emploi des salariés âgés 36

Article 1.24 - Régimes complémentaires obligatoires de retraite 37

Article 1.25 - Epargne salariale 37

Article 1.26 - Régime obligatoire de prévoyance 38

Garanties supplémentaires de prévoyance 39

Article 1.27 - Service national 39

Article 1.27 - Garanties supplémentaires de santé 39

Article 1.27 - Régime professionnel complémentaire de santé 39

Article 1.28 - Santé et sécurité des salariés 40

Article 1.29 - Réalisations sociales 40

Article 1.32 - Date d'application 40

Chapitre II : Statut professionnel des ouvriers et des employés 40

Article 2.01 - Domaine d'application 40

Article 2.02 - Période d'essai 40

Article 2.02 - Contrat de travail 41

Article 2.03 - Contrat de travail 41

Article 2.03 - Période d'essai 41

Article 2.04 - Salaires 42

Article 2.05 - Formation-qualification 42

Article 2.06 - Acomptes 42

Article 2.07 - Congés payés annuels 42

Article 2.08 - Durée du travail 43

Article 2.09 - Congés exceptionnels pour événements personnels 43

Article 2.10 - Maladies et accidents 43

Article 2.11 - Maternité - Congé parental 44

Article 2.12 - Préavis 44

Article 2.13 - Indemnités de licenciement	44
Chapitre III : Classification des personnels ouvriers et employés	45
Article 3.01 - Classement en catégorie ouvriers et employés	45
Article 3.02 - Modalités du classement en catégorie ouvriers et employés	45
Article 3.03 - Classification des ouvriers et employés	46
Chapitre III bis : Classification du personnel de maîtrise	46
Article 3B.01 - Classement en catégorie maîtrise	46
Article 3B.02 - Modalités du classement en catégorie Maîtrise	46
Article 3B.03 - Classification de la maîtrise	47
Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel de maîtrise et aux cadres	47
Article 4.01 - Domaine d'application	47
Article 4.02 - Contrat de travail	47
Article 4.03 - Période d'essai	48
Article 4.04 - Organisation du travail	48
Article 4.05 - Rémunération	48
Article 4.06 - Congés payés	48
Article 4.06 - Forfait en jours	49
Article 4.07 - Congés exceptionnels pour événements personnels	49
Article 4.08 - Indisponibilité	49
Article 4.09 - Congés au bénéfice des parents	50
Article 4.10 - Préavis	50
Article 4.11 - Licenciement	51
Article 4.11 - Indemnité de licenciement	51
Article 4.12 - Rupture amiable du contrat de travail	51
Article 4.12 BIS - Versement d'un capital de fin de carrière avant soixante ans	51
Chapitre V : Classification des cadres	51
Article 5.01 - Classement en catégorie cadres	51
Article 5.02 - Modalités du classement en catégorie cadres	52
Article 5.03 - Classification des cadres	52
Chapitre VI : Statut du personnel affectés à la vente de véhicules et des salariés itinérants	52
Article 6.01 - Domaine d'application	52
Article 6.02 - Contrat de travail	53
Article 6.03 - Organisation du travail	53
Article 6.04 - Rémunération	53
Article 6.05 - Indemnisation des absences	54
Article 6.05 - Absences	54
Annexe : Régime professionnel complémentaire de santé RPCS	54
Article - I. - Prestations minimales garanties	54
Article - I. - Prestations garanties	54
II. - Bénéficiaires du RPCS	54
Article - II. 1. Salariés	54
Article - II. 2. Demandeurs d'emploi	55
III. - Modalités de la couverture	55
Article - III. 1. Garanties collectives	55
Article - III. 2. Garanties solidaires	55
Article - III. 3. Couverture responsable	55
Article - IV. - Actions de solidarité et de prévention	55
Article - V. - Financement du RPCS	56
Article - Notice d'information : Portabilité des prestations complémentaires de santé Notice d'information prévue par l'article 1.21 b de la convention collective	56
Article - Notice d'information : Portabilité des droits du régime de prévoyance obligatoire Notice d'information prévue par l'article 1.21 b de la convention collective	57
Article - Annexe : Accompagnement et insertion professionnelle des jeunes : programme d'actions de l'ANFA 2015-2019	57
Article - Annexe : Apprentissage : objectifs de la période 2015-2019	60
Article - Annexe : Contrats de professionnalisation	62
Article - Annexe : Périodes de professionnalisation	63
Article - Annexe : Certificats de qualification professionnelle	65
Article - Annexe : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC	67
Annexe : Validation des acquis de l'expérience	70
Chapitre Ier : Dispositions générales	70
Chapitre II : Dispositions particulières relatives à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle	70
Article 4 - Section 1 : Eligibilité de la demande	70
Article 5 - Section 2 : Information conseil	70

Section 3 : Accompagnement	71
Article 8 - Section 4 : Dossier de candidature	71
Section 5 : Organisation et déroulement de la validation	71
Section 6 : Dispositions financières	71
Section 7 : suivi	71
Article 16 - Chapitre III : Application	71
Textes Attachés	73
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 ...	
73	
Annexe 2-2 - application des 35 heures par attribution de jours de repos	76
Annexe 2-3 - annualisation des horaires de travail	78
Annexe relative à l'accès au bénéfice des allègements de cotisations liés à la réduction du temps de travail	81
Annexe : Compte épargne-temps	84
Annexe : Dispositions sur le dialogue social (Accord du 18 novembre 2014)	86
Avenant n° 2 du 21 décembre 1981 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	86
Protocole d'accord du 27 novembre 1984 relatif à la formation professionnelle des jeunes	92
Accord national du 15 février 1985 relatif aux actions et aux moyens de la formation professionnelle	95
Accord annexé à l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985 relatif à l'association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (APASCA)	96
Accord annexe à l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985 relatif aux statuts de l'APASCA	97
Avenant n° 14 du 2 mai 1988 relatif à la valorisation de la carrière et de la qualification des salariés	100
Avenant n° 15 du 6 juin 1988 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle	101
Accord du 30 juin 1988 relatif à la formation-qualification	102
Accord du 24 janvier 1989 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises artisanales de la branche du commerce et de la réparation automobile	103
Accord du 24 janvier 1989 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises artisanales. Annexe. - Règlement intérieur de la section paritaire particulière n° 2	106
Accord du 28 juin 1989 relatif au financement de la formation dans les entreprises artisanales (pour l'exercice 1989)	107
Accord du 19 février 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle	108
Accord du 24 juin 1992 relatif à la liste des diplômes et titres qualifiants	109
Accord du 10 septembre 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle dans l'artisanat (entreprises de moins de 10 salariés)	112
Accord du 20 octobre 1992 relatif à la promotion des premières formations technologiques et professionnelles	113
Accord national paritaire du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance formation dans la branche des services de l'automobile	117
Accord du 7 février 1995 relatif à la réduction de la durée hebdomadaire du travail	123
Accord du 9 octobre 1995 relatif à la prévoyance - Règlement général - Annexe I	129
Règlement du régime professionnel supplémentaire (RPS) Annexe II à l'accord du 9 octobre 1995	133
Accord du 9 octobre 1995 relatif à la prévoyance - Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) - Annexe III	135
Accord du 9 octobre 1995 relatif à la prévoyance - Règlement du fonds social - Annexe IV	138
Accord du 9 octobre 1995 relatif aux régimes professionnels obligatoires et supplémentaires de prévoyance gérés par l'IPSA	138
Accord national paritaire du 15 novembre 1995 relatif à la formation continue - fongibilité des ressources	139
Accord national paritaire du 16 janvier 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés totalisant 160 trimestres ou plus de cotisations d'assurance vieillesse	139
Protocole de conciliation du 16 janvier 1996	140
Accord du 3 mai 1996 relatif à la formation professionnelle continue (entreprises de moins de 10 salariés)	141
Accord national paritaire du 21 mai 1996 portant agrément des actions de formation professionnelle continue et des primes de formation qualification	142
Avenant n° 27 du 28 mai 1996 relatif à l'emploi et au temps de travail	148
Accord national paritaire du 4 juillet 1996 relatif au capital temps de formation	149
Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs	151
Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement général - Annexe I	152
Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) - Annexe II	156
Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation	

des conducteurs - Règlement du régime professionnel supplémentaire (RPS) - Annexe III	159
Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement de la garantie indemnité de fin de carrière - Annexe IV	161
Avenant n° 1 du 30 janvier 1997 relatif à la cessation anticipée d'activité	161
Accord du 9 avril 1998 relatif au régime de prévoyance des services de l'automobile, à l'exclusion des établissements de formation des conducteurs et des centres de formation des moniteurs	162
Accord du 9 avril 1998 relatif aux institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) - Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO)	163
Accord du 9 avril 1998 relatif aux institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) - Règlement du régime professionnel supplémentaire (RPS)	166
Accord du 9 avril 1998 relatif aux institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) - Règlement général	167
Règlement général Accord du 9 avril 1998 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs	172
Règlement du régime professionnel obligatoire (RPO) Accord du 9 avril 1998 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs	175
Accord du 9 avril 1998 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs	179
Accord du 17 février 1999 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés	180
Avenant du 31 mars 2000 à l'accord national du 18 décembre 1998 sur les 35 heures	181
Avenant n° 32 du 31 mars 2000 relatif aux salaires	185
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	186
Accord national paritaire du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance (règlements)	189
Accord national paritaire du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance complémentaire	199
Accord national paritaire du 16 novembre 2000 relatif au capital fin de carrière	201
Accord national paritaire du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme	202
Délibération paritaire du 16 novembre 2000 autorisant une dérogation particulière à la mutualisation des indemnités de départ à la retraite (1)	204
Délibération paritaire du 16 novembre 2000 relative au CEASACM	204
Délibération paritaire du 16 novembre 2000 relative aux prestations « maladie de longue durée » et « invalidité »	205
Avenant n° 33 du 16 novembre 2000 relatif à la protection sociale complémentaire - redéploiement	205
Accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale et à la création d'Inter-Auto-Plan	206
Avenant n° 34 du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale	208
Avenant du 6 décembre 2002 relatif au règlement d'Inter-Auto-Plan - rectificatif au règlement du 27 juin 2002	208
Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles	209
Avenant n° 35 du 6 décembre 2002 relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) - Annexe	213
Avenant n° 1 du 23 avril 2003 à l'accord du 27 octobre 1999 relatif aux certificats de qualification professionnelle	283
Avenant n° 6 du 26 juin 2003 à l'avenant du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance	286
Avenant n° 36 du 26 juin 2003 relatif aux garanties supplémentaires de prévoyance	287
Accord du 24 septembre 2003 portant modification du règlement d'Inter-Auto-Plan	287
Avenant n° 34 bis du 24 septembre 2003 relatif à l'épargne salariale	288
Accord du 29 octobre 2003 portant modification des statuts du CESA	288
Avenant n° 3 du 29 octobre 2003 relatif au fonctionnement du paritarisme	289
Avenant du 19 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante	289
Avenant n° 4 du 13 janvier 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme	292
Avenant n° 37 du 13 janvier 2004 relatif au travail de nuit et au régime d'équivalence	292
Avenant n° 38 du 20 janvier 2004 relatif aux qualifications professionnelles	294
Avenant n° 39 du 18 février 2004 relatif au départ à la retraite	298
Accord du 18 février 2004 annexé à l'avenant n° 39 relatif à la mise à la retraite	298
Avenant n° 39 bis du 18 mars 2004 relatif à la mise à la retraite	299
Avenant n° 3 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au paritarisme	299
Avenant n° 7 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance	300
Avenant n° 40 du 30 juin 2004 relatif au dialogue paritaire de branche	300
Avenant n° 41 du 28 septembre 2004 relatif à l'APASCA	301
Avenant n° 42 du 19 octobre 2004 relatif au dialogue social	301
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	302

Avenant n° 1 du 9 décembre 2004 à l'accord du 15 mars 2001 relatif aux statuts de l'IPSA	302
Avenant n° 4 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux statuts du CESA	303
Avenant n° 8 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance - règlements	305
Accord du 14 décembre 2004 relatif à la validation des acquis de l'expérience	306
Avenant n° 2 du 14 décembre 2004 relatif au règlement d'Inter-Auto-Plan	309
Avenant n° 34 ter du 14 décembre 2004 relatif à l'épargne salariale	310
Avenant n° 43 du 14 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	310
Avenant n° 7 du 24 mars 2005 relatif à la modification des statuts de l'ANFA (formation professionnelle)	311
Avenant n° 42 bis du 19 avril 2005 relatif au dialogue social	312
Avenant n° 9 du 13 septembre 2005 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance - règlements RGP et RPO	313
Avenant n° 45 du 13 septembre 2005 relatif à la sauvegarde du régime professionnel de protection sociale	315
Accord du 14 décembre 2005 relatif à la prévoyance complémentaire	316
Délibération n° 13-05 du 14 décembre 2005 relative à la mise à jour du répertoire national des certifications (RNC)	317
Délibération n° 14-05 du 14 décembre 2005 relative à l'édition 2006 du RNQSA	320
Avenant du 18 janvier 2006 relatif au financement de la formation professionnelle	333
Avenant n° 2 du 14 mars 2006 à l'accord du 15 mars 2001 relatif à la prévoyance	334
Avenant n° 45 bis du 14 mars 2006 relatif à la sauvegarde du régime professionnel de protection sociale	336
Accord du 19 septembre 2006 relatif au plan d'action pour le développement des compétences dans les ateliers de maintenance et de réparation	337
Avenant n° 10 du 19 septembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance - règlement du RPO	339
Accord du 13 novembre 2006 relatif au repos dominical (Savoie)	340
Avenant n° 3 du 16 novembre 2006 à l'accord du 15 mars 2001 relatif à la prévoyance	340
Avenant n° 5 du 21 décembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au paritarisme	341
Avenant n° 48 du 21 décembre 2006 relatif à l'action des partenaires sociaux	343
Avenant n° 8 du 24 janvier 2007 relatif au paritarisme et à la commission paritaire nationale : modification des statuts	343
Avenant n° 49 du 13 février 2007 relatif au temps de déplacement professionnel	344
Accord du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNC	345
Avenant n° 1 du 14 juin 2007 à l'accord portant sur l'épargne salariale Inter-Auto-Plan	347
Avenant n° 3 du 14 juin 2007 relatif au règlement Inter-Auto-Plan	348
Adhésion par lettre du 29 juin 2007 de la FGMM CFDT à différents accords relatifs à l'épargne salariale	362
Avenant n° 1 du 25 septembre 2007 portant renouvellement de l'accord du 27 juin 2000	362
Accord du 27 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes	363
Délibération n° 11-07 du 20 décembre 2007 relative à la mise à jour des certifications reconnues par la branche	365
Délibération n° 12-07 du 20 décembre 2007 relative à la réforme du bac professionnel	395
Avenant n° 51 du 29 mai 2008 relatif aux heures supplémentaires	396
Accord du 3 juillet 2008 relatif aux RNQSA et RNC pour 2009	398
Avenant n° 11 du 25 septembre 2008 relatif à la prévoyance	460
Avenant n° 53 du 25 septembre 2008 relatif au champ d'application de la convention	462
Avenant n° 54 du 21 janvier 2009 relatif aux périodes d'essai	463
Accord du 2 juillet 2009 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2010	464
Avenant n° 13 du 15 juillet 2009 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance	464
Avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels	465
Accord du 25 novembre 2009 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	477
Avenant n° 14 du 25 novembre 2009 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance	477
Avenant n° 2 du 16 décembre 2009 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale	480
Avenant n° 15 du 7 juillet 2010 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance	482
Avenant n° 57 du 7 juillet 2010 relatif aux dispositions conventionnelles en matière de salaire et de formation-qualification	483
Accord du 23 juin 2010 relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA dans le cadre de la GPEC	486
Accord du 7 juillet 2010 relatif au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans	488
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	488
Accord du 22 décembre 2010 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	489
Accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois	489
Accord du 22 mars 2011 relatif à l'organisme assureur prévoyance	493

Avenant n° 3-11 du 22 mars 2011 à l'accord du 23 juin 2010 relatif au dialogue social	493
Avenant n° 59 du 22 mars 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance	494
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	495
Accord du 28 avril 2011 relatif au droit au capital de fin de carrière	495
Avenant n° 1 du 28 avril 2011 à l'accord du 20 janvier 2004 relatif aux CQP	496
Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif au DIF	498
Avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la VAE	499
Avenant n° 16 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance	500
Avenant n° 17 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance	501
Avenant n° 60 du 5 juillet 2011 modifiant la convention	501
Délibération n° 6-11 du 20 octobre 2011 relative à l'emploi des seniors	505
Avenant n° 62 du 20 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps	508
Avenant n° 18 du 15 décembre 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance	510
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	510
Accord du 14 février 2012 relatif au droit au capital de fin de carrière	510
Avenant n° 3 du 28 mars 2012 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale	511
Adhésion par lettre du 16 avril 2012 de la FPS à la convention	514
Avenant n° 9 du 19 avril 2012 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA	514
Accord du 31 mai 2012 relatif au maintien dans l'emploi des salariés âgés	518
Avenant n° 19 du 27 juin 2012 relatif aux règlements de prévoyance	523
Avenant n° 63 du 4 juillet 2012 relatif aux garanties obligatoires de prévoyance (IPSA)	524
Avenant n° 64 du 4 juillet 2012 relatif aux garanties obligatoires de prévoyance	524
Accord du 4 juillet 2012 relatif au RNQSA et au RNCSA au 1er janvier 2013	525
Adhésion par lettre du 18 octobre 2012 de la CGT métallurgie à l'avenant n° 63 du 4 juillet 2012	546
Accord du 27 novembre 2012 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour l'année 2013	546
Adhésion par lettre du 20 février 2013 de la FTM CGT à l'accord du 24 janvier 2013 relatif à la formation professionnelle des jeunes	547
Accord du 27 mars 2013 relatif au capital de fin de carrière	547
Accord du 18 juin 2013 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2014	548
Adhésion par lettre du 27 juin 2013 de la FPS à la convention	556
Accord du 4 juillet 2013 relatif aux taux de cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2014	556
Accord du 19 septembre 2013 relatif au régime complémentaire de santé	557
Avenant n° 66 du 19 septembre 2013 relatif au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)	561
Avenant n° 66 bis du 19 septembre 2013 relatif à la portabilité des garanties du régime de prévoyance obligatoire	564
Adhésion par lettre du 31 octobre 2013 de la FTM CGT aux accords du 19 septembre 2013	565
Avenant n° 10 du 27 novembre 2013 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA	565
Avenant n° 7 du 17 décembre 2013 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux statuts du CESA	565
Avenant n° 68 du 17 décembre 2013 relatif à la dénomination des institutions paritaires membres d'IRP AUTO	566
Accord du 28 janvier 2014 relatif au repos dominical (Meurthe-et-Moselle)	566
Accord du 10 avril 2014 relatif au droit à capital de fin de carrière	567
Adhésion par lettre du 29 avril 2014 de la FGMM CFTD à l'accord RPCS et à ses avenants nos 66 et 66 bis	568
Accord du 3 juillet 2014 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015	568
Accord du 3 juillet 2014 relatif aux taux de cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2015	573
Avenant n° 7 du 3 juillet 2014 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme	574
Avenant n° 69 du 3 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel	574
Avenant n° 70 du 3 juillet 2014 relatif aux conventions de forfait en jours	577
Avenant n° 71 du 3 juillet 2014 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle	578
Accord du 15 octobre 2014 relatif aux statuts de l'IPSA	593
Avenant n° 73 du 18 novembre 2014 relatif aux dispenses d'affiliation au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)	593
Accord du 10 décembre 2014 relatif au financement du dispositif de solidarité et de prévention du régime professionnel complémentaire de santé	594
Avenant n° 11 du 20 janvier 2015 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA	595
Accord du 18 mars 2015 relatif au développement de l'apprentissage	596
Accord du 18 mars 2015 relatif au droit au capital de fin de carrière	597
Accord du 7 juillet 2015 relatif aux taux de cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2016	598
Accord du 7 juillet 2015 relatif au RNQSA pour l'année 2016	598
Accord du 7 juillet 2015 relatif au répertoire des certifications RNCSA pour l'année 2016	609

Avenant n° 74 du 7 juillet 2015 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)	613
Accord du 17 novembre 2015 relatif à la création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention	614
Avenant n° 76 du 20 janvier 2016 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)	622
Accord du 17 mai 2016 relatif au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue	623
Accord du 22 juin 2016 relatif au RNCSA et au RNQSA pour l'année 2017	624
Accord du 22 juin 2016 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2017	643
Avenant n° 77 du 22 juin 2016 relatif à l'adaptation de la convention collective en fonction des évolutions législatives	643
Avenant n° 79 du 20 septembre 2016 relatif à la portabilité des prestations complémentaires de prévoyance et de santé	648
Accord du 19 octobre 2016 relatif aux statuts d'IRP Auto Prévoyance Santé	648
Avenant n° 4 du 19 octobre 2016 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale	650
Avenant n° 80 du 19 octobre 2016 relatif aux contrats de professionnalisation	666
Avenant n° 81 du 19 octobre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnel (CQP)	667
Avenant n° 82 du 19 octobre 2016 relatif à la validation des acquis de l'expérience (VAE)	668
Accord du 16 décembre 2016 relatif au repos dominical (commerce et réparation de l'automobile) (Meurthe-et-Moselle)	670
Avenant n° 1 du 22 février 2017 à l'accord du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA	671
Accord du 22 mars 2017 relatif au capital de fin de carrière en cas de retraite anticipée	673
Accord du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés	673
Avenant n° 12 du 22 mars 2017 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA	676
Avenant n° 83 du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés	676
Accord du 27 juin 2017 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2018	677
Accord du 27 juin 2017 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2017	677
Avenant n° 2 du 11 juillet 2017 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA	707
Accord du 20 décembre 2017 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2018	707
Accord paritaire national du 24 mai 2018 relatif au dialogue social (annexe 2.17 - avenant n° 85 - avenant n° 8)	716
Accord du 24 mai 2018 relatif à la représentation des organisations professionnelles et syndicales	725
Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective	749
Accord du 4 juillet 2018 relatif au capital de fin de carrière en cas de retraite anticipée	751
Accord du 4 juillet 2018 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le deuxième semestre 2018	752
Avenant du 25 septembre 2018 à l'accord du 4 juillet 2018 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le deuxième semestre 2018	760
Accord du 19 décembre 2018 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2019	768
Avenant n° 87 du 19 décembre 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective	774
Accord paritaire national du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	775
Avenant n° 88 du 10 avril 2019 relatif à la prime d'intégration	775
Accord paritaire du 15 mai 2019 relatif au capital de fin de carrière en cas de retraite anticipée	776
Accord du 25 juin 2019 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le deuxième semestre 2019	777
Accord du 25 juin 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	788
Avenant n° 90 du 10 octobre 2019 à l'accord paritaire national du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	788
Avenant n° 91 du 10 octobre 2019 à l'accord du 15 mai 2019 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière (retraite anticipée)	789
Avenant n° 92 du 10 octobre 2019 à l'accord paritaire national du 25 juin 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	789
Accord du 2 octobre 2019 relatif à la validation d'une modification de statuts de l'ANFA	790
Avenant n° 93 du 17 octobre 2019 relatif à la mise en conformité réglementaire du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)	793
Accord paritaire du 22 octobre 2019 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A »	795
Accord paritaire national du 19 décembre 2019 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2020	796
Accord paritaire du 2 avril 2020 relatif aux conditions exceptionnelles applicables aux congés payés dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19	813
Accord du 22 avril 2020 relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA	815
Accord du 29 avril 2020 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue	816

Avenant n° 94 du 29 avril 2020 relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19	817
Accord paritaire du 23 juin 2020 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2020	819
Avenant n° 95 du 9 septembre 2020 relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 »	820
Accord paritaire du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	821
Avenant n° 96 du 12 novembre 2020 à l'accord paritaire du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	822
Accord paritaire national du 16 décembre 2020 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 1er semestre 2021	822
Accord professionnel départemental du 17 décembre 2020 relatif au travail le dimanche (Seine-Maritime)	832
Accord paritaire du 8 avril 2021 relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA	833
Accord paritaire du 8 avril 2021 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue durée	834
Accord du 8 avril 2021 relatif au renforcement de l'accompagnement, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes « plan jeunes » pour la période 2021-2025	835
Avenant n° 98 du 8 avril 2021 relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels	842
Accord du 24 juin 2021 relatif au RNCSA et RNQSA pour le 2d semestre 2021	843
Accord paritaire national du 14 octobre 2021 relatif à l'activité partielle longue durée (APLD)	844
Accord paritaire national du 14 octobre 2021 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire	849
Accord paritaire national du 16 décembre 2021 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2022	849
Accord paritaire national du 28 avril 2022 ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue	850
Accord paritaire national du 12 mai 2022 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)	851
Avenant n° 1 du 12 mai 2022 à l'accord paritaire national relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	858
Accord paritaire national du 23 juin 2022 relatif à la mise à jour du RNCSA et aux fiches RNQSA pour le second semestre 2022	859
Textes Salaires	863
Avenant n° 37 du 13 janvier 2004 relatif aux salaires minima	863
Avenant n° 6-09 du 25 novembre 2009 relatif aux contrats d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel	863
Avenant « salaires » n° 72 du 3 juillet 2014	863
Avenant « Salaires » n° 75 du 7 juillet 2015	864
Avenant n° 78 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires minima	866
Avenant n° 84 du 19 septembre 2017 relatif aux barèmes de salaires minima	867
Avenant n° 86 du 4 juillet 2018 relatif aux salaires minima	868
Avenant n° 89 du 3 juillet 2019 relatif aux salaires minima	868
Avenant n° 97 du 19 janvier 2021 relatif aux salaires minima	870
Avenant n° 99 du 7 juillet 2021 relatif aux salaires minima	871
Avenant n° 100 du 14 octobre 2021 relatif aux salaires minima	872
Avenant n° 101 du 28 avril 2022 relatif aux salaires minima	873
Textes Extensions	875
ARRETE du 30 octobre 1981	875
ARRETE du 20 janvier 1982	875
ARRETE du 10 mars 1982	876
Arrêté du 26 décembre 1983	876
ARRETE du 11 octobre 1984	876
ARRETE du 8 mars 1985	876
ARRETE du 29 mars 1985	876
ARRETE du 21 mai 1985	877
ARRETE du 16 juillet 1985	877
ARRETE du 6 août 1985	877
ARRETE du 27 novembre 1985	877
ARRETE du 22 mai 1986	877
ARRETE du 1 juillet 1986	877
ARRETE du 4 juillet 1986	878
ARRETE du 12 mars 1987	878
ARRETE du 27 juillet 1988	878
ARRETE du 4 novembre 1988	878
ARRETE du 26 décembre 1988	878
ARRETE du 21 février 1989	878

ARRETE du 21 avril 1989	878
ARRETE du 3 octobre 1989	879
ARRETE du 20 juillet 1990	879
ARRETE du 9 octobre 1990	879
ARRETE du 5 décembre 1990	879
ARRETE du 23 septembre 1991	879
ARRETE du 6 juillet 1992	879
ARRETE du 14 août 1992	879
ARRETE du 10 décembre 1992	879
ARRETE du 4 mars 1993	879
ARRETE du 13 mai 1993	880
ARRETE du 12 juillet 1993	880
ARRETE du 21 décembre 1993	880
ARRETE du 20 mai 1994	880
ARRETE du 3 février 1994	880
ARRETE du 3 juin 1994	880
ARRETE du 10 juin 1994	880
ARRETE du 27 juillet 1994	881
ARRETE du 27 janvier 1995	881
ARRETE du 8 février 1995	881
ARRETE du 8 février 1995	882
ARRETE du 8 février 1995	882
ARRETE du 12 février 1996	882
ARRETE du 13 mai 1996	883
ARRETE du 28 mai 1996	883
ARRETE du 17 juin 1996	883
ARRETE du 16 octobre 1996	884
ARRETE du 18 octobre 1996	884
ARRETE du 22 octobre 1996	884
ARRETE du 22 octobre 1996	885
ARRETE du 24 décembre 1996	885
ARRETE du 10 juillet 1997	886
ARRETE du 7 août 1997	886
ARRETE du 12 octobre 1998	886
ARRETE du 26 janvier 1999	887
ARRETE du 17 février 1999	887
ARRETE du 9 décembre 1999	888
ARRETE du 26 juin 2000	888
ARRETE du 11 octobre 2000	889
ARRETE du 11 juillet 2000	889
ARRETE du 22 février 2001	891
ARRETE du 26 juillet 2001	892
ARRETE du 11 juin 2002	892
ARRETE du 11 juin 2002	892
ARRETE du 2 décembre 2002	892
ARRETE du 26 mars 2003	893
ARRETE du 30 avril 2003	893
ARRETE du 2 juin 2003	894
ARRETE du 3 mars 2003	894
ARRETE du 9 février 2004	894
ARRETE du 7 mai 2004	895
ARRETE du 5 août 2004	896
ARRETE du 10 novembre 2004	896
ARRETE du 15 décembre 2004	897
ARRETE du 14 janvier 2005	897
ARRETE du 10 février 2005	898
ARRETE du 11 juillet 2005	898
ARRETE du 18 juillet 2005	898
ARRETE du 20 juillet 2005	899
ARRETE du 26 août 2005	899
ARRETE du 3 octobre 2005	899
ARRETE du 23 mars 2006	900
ARRETE du 12 juillet 2006	900
ARRETE du 16 octobre 2006	900

ARRÊTE du 21 novembre 2006	901
ARRÊTE du 12 février 2007	901
ARRÊTE du 15 mars 2007	901
ARRÊTE du 16 juillet 2007	902
Textes parus au JORF	903
Arrêté du 27 décembre 2018	903
Arrêté du 8 février 2019	903
Arrêté du 9 juillet 2019	903
Arrêté du 18 octobre 2019	904
Arrêté du 3 décembre 2019	904
Arrêté du 23 décembre 2019	904
Arrêté du 23 décembre 2019	905
Arrêté du 15 janvier 2020	905
Arrêté du 31 janvier 2020	906
Arrêté du 11 mai 2020	906
Arrêté du 22 juillet 2020	907
Arrêté du 10 juillet 2020	907
Arrêté du 10 juillet 2020	907
Arrêté du 6 novembre 2020	908
Arrêté du 18 décembre 2020	908
Arrêté du 11 mars 2021	909
Arrêté du 12 avril 2021	909
Arrêté du 29 avril 2021	909
Arrêté du 29 avril 2021	910
Arrêté du 2 juillet 2021	910
Arrêté du 23 juillet 2021	911

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

Signataires	
Patrons signataires	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 circonscription (FFC) ; Chambre nationale du commerce du pneumatique et de l'industrie du pneumatique (CNCPIR). (1) Duvée en 1997 : Gpennreout nnoatiale des électriciens spécialisés de l'automobile (GNESA).
Syndicats signataires	Fédération générale de la métallurgie CDFT (1) ; Fédération des scandytis chrétiens de la métallurgie CTFC ; Fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Chambre syndicale nationale des voyageurs, représentants et cadres de vente de l'automobile (CSNVA). (1) : Duvée : Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT à partir du 26 mai 1984.
Organisations adhérentes signataires	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 automobile (CSCT) (lettre du 5 novembre 1993) ; Syndicat national des professionnels pour la sécurité routière (SNPSR) (lettre du 8 septembre 1999) ; Fédération des communes et des services USNA (lettre du 6 décembre 2004). La FPS, par lettre du 16 avril 2012 (BO n°2012-26). La fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS), 109, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris, par lettre du 27 juin 2013 (BO n°2013-30) : Cette adhésion ne concerne que ses membres réalisant plus de la moitié de leur chiffre d'affaires avec le commerce et la réparation de cycles.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2014

NOTE PRELIMINAIRE

Les dénominations des institutions représentatives du groupe IRP ATUO mentionnées dans les articles précédents et dans la convention collective nationale des salariés de l'automobile sont modifiées comme suit :

« ICRRRA » devient : « IRP ATUO Riterrae ARGIC ».

« IACRSM » devient : « IRP ATUO Riarette ACRRO ».

« ASSEDA » devient : « IRP ATUO Egnpare srlalaa ».

« CSEA » devient : « IRP ATUO CSEA ».

« ACSPAA » devient : « IRP ATUO ACPSAA ».

Voir avenant n° 68 du 17 décembre 2013, BO 2014/06.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1981

Les parties conviennent qu'après négociations un accord a été conclu et qu'il est du 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 travail du 11 janvier 1979 et du 25 juin 1980 et par l'évolution de la législation.

Cette première négociation s'étant limitée à cette actualisation, les parties conviennent de se rencontrer de nouveau pour négocier des avenants spécifiques 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 veuves ;

? le droit syndical et l'indemnisation des délégués salariés participatifs 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 unilatéral 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 règlements.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Objet et domaine d'application

Article 1.01

Modifié en date du 19 avr. 2005

a) Objet de la convention collective.

La présente cioteonnvn cltioevlce règle sur le ttiirorere métropolitain les rtrppoas de taiarvl etnre eyplmreous et salariés des duex sexes des eiestnperrs visées aux prpeaahgras c et d ci-après.

Les casleus de la convnieotn clvtcleioe s'appliquent aux salariés des ereinetpsrs ernantt dnas le chmap d'application asini défini, même s'ils ne rseesonssritt pas dnertecimet par luer psseiorfon ou cmmceroe à ces activités.

Les salariés des seievracs de vente, qui se toruevnt placés en drheos du chmap d'application de la législation rlvetaiie au stuatt des voyageurs, représentants et placiers, snot régis par les dpiistisoons de la présente cviennoton asini que les cueasls particulières les concernant.

b) Apptcliioan de la cnnoovtein collective

En présence d'un aorccd d'entreprise ou d'établissement, les condnotiis d'application de la présente ceootvnnin ceovcittle nioaltnae snot cllees prévues par l'article L. 132-23 du cdoe du travail.

Des ardcocs psinsonoeferls craovunt un cmahp ttrieirarol mnios lrage que cueli défini au praraghpaeane peuvnet être cnulocs qu'aux cdinontois cuiauemtlvs seutvians :

- être négociés et signés, puor chque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une onsiaroatign ou une fédération pnslsoeinlorfee ou slcyinade de salariés représentative, conformément aux dtiponsoioiss sitatteruas régissant ldtaiie otsigrianaon ou fédération ;

- ne pas contrevnir, nnmteaomt dnas les matières fasnait l'objet de l'accord, aux dooinitspsis rreietivctos ou aux indoincierrts pvnaout être édictées par la csooisimn pirrataie nlonaatie visée à l'article 1.04bis; ces éventuelles rtioctsetnirs et interdictions, qui snot einpmxtlieect mentionnées dnas les avetnnas à la présente coenvtionn celvoitcle et dnas les accdors parieartis nationaux, snot notifiées aux pairtes à la négociation à l'initiative de l'organisation la puls diligente.

Les aocrdcs qui vaeiidnert à ittisnuer une ciomissmon piarratie plrsoinolenfese dnas un cmahp trioraeritl infranational, tlele que visée à l'article L. 132-30 du cdoe du travail, snot smoius aux diioisntspos de l'alinéa qui précède.

Aucun acorcd pfnosnrineol cnuoravt un cmahp trrioeritl monis large que culei défini au pharrpagae a ne puet déroger aux ditispioosns coovnelnenteils nainoatels en matière de sarilaes minima, de classifications, de gaitrans cceolelvtis mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sclioae et de ftrimaoon professionnelle.

c) Eirstpeens aeustejtiss en risoan de luer activité principale.

Sont teneus d'appliquer la présente citonovenn collective, les eesnperirts dnnt l'activité esclivuxe ou pcpiarine est l'une de celles mentionnées ci-dessous, identifiée par le cdoe APE à 4 crfehifs résultant de la nlamronetcue d'activités et de putrodis instaurée par le décret du 9 nbmrovee 1973.

21.08. Mécanique générale, fobaractiin de muloes et modèles.

- Est visée dnas ce gopure la réparation de la ptirae mécanique.

31.13. Fraioabitcn de pièces et équipements spécifiques puor automobiles.

- Est visée dnas ce gorpue la fioraibctan associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, scellerie, pruitnee spécialisées de voitures.

31.15. Ccunostoirtn de carrosseries, bennes, remorques, atuers que de tourisme.

- Est visée dnas ce gourpe la ftiaibocran associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, scellerie, prentiue spécialisées de voitures.

56.01. Récupération de frielrae et vieux métaux non ferreux.

- Est visée dnas ce grpoue la démolition d'automobiles.

64.41. Crmecome de détail et réparation de motocycles, cclyes et véhicules divers.

- Snot visées dnas ce gpruoe les activités snitaveus :

- réparation de ccleys et mtcoyleocs (s à i) ;

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

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

- Snot visées les duex activités classées dnas ce gopure :

- ggaare aevc ateielr de réparation ;

- graage snas ailleetr de réparation.

65.02. Ccoermme de détail de canrartbus et lubrifiants.

65.03. Vtene et réparation de véhicules automobiles.

- Snot visées dnas ce goprue les activités sutvneais :

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

- coemmcre de véhicules aluooembits ;

- gagrae aevc aeetilr de réparation ;

- gragrae snas aetielr de réparation.

65.06. Réparation de véhicules automobiles.

- Snot visées dnas ce goupure les activités svtuaines :

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

- réparation de la prtiae mécanique ;

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

- réparation de csrsraerioe d'automobiles et de rqemroeus ;

- gaarge aevc alteeir de réparation.

73.06. Eattpiiloxon de parking.

- Est visée dnas ce grpoue l'activité ggarae snas aeetilr de réparation.

77.01. Citanebs d'études techniques.

- Est euscvxilmenet visée dnas ce gorupe l'activité de contrôle tqhuneice automobile, dès lros qu'ils ne réalisent pas d'études à tirte d'activité principale.

80.04. Licooatn de vuoetris particulières.

82.02. Fomioratn des atludes et froiatmon continue.

(ajouté par aenvnat n° 20 bis du 23 nrmebove 1993).

Sont visés dnas ce guopure les crenets de ftarimoon d'enseignement de la ctiduone des véhicules tserertres à mtuoer et de l'éducation à la sécurité routière.

82.06. Auto-écoles, écoles de pilotage.

(ajouté par anvaent n° 20bisdu 23 nmrveobe 1993).

Sont visés dnas ce gporue les établissements d'enseignement de la ctuonide des véhicules tretresres à muetor et de l'éducation à la sécurité routière.

d) Arteus epriesterns non visées au prahprgaaea.

Sont aitstsjeues à la présente coiovntenn les epreitnesrs aynat puor activité pirnpcale le contrôle tequhcine automobile, mias airbtteutars d'un cdoe APE arute que le 77.01.

Sont également attjsueeiss à la présente convention, snas référence à la nouearnltcme d'activités et de produits, les erentieprss dnót les activités ci-après snot associées à la vtnee au détail et à la réparation :

Importation de véhicules aombeutlois à moreuts tqreuemhis :

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

- irmtitoapon de véhicules utilitaires, autobus, autocars, cioanms ou caentmieotns automobiles, tteurrcas routiers, véhicules spéciaux ;

- itrtrpaimoon de mteruos timreuheqs puor automobiles.

Importation de cieerrosarss :

- iamtiotporn de cserariorse de véhicules atiobeoulms ;

- iaipootmrn de rumeoqers ou semi-remorques utearitilis puor véhicules aetoulmbos ;

- ioiotamprn de rroemuqes de camping, ruetoltos habitables, caravanes.

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

- ipoitrmaon d'équipements électriques puor atulioeobs ;

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

- impoioatrn de peatirs et équipements de ceirsarorse ;

- itrprimooatn d'équipements et pièces de muteor d'automobiles.

Importation de meooltcycs et ccelys :

Importation de motocycles, motocyclottes, scooters, vélomoteurs, cyclomoteurs, tlicrecys et trpurtieros à moteur, side-cars ;

- imttiarpoon de cycles, bicyclettes, tilyeccrs et triporteurs.

Une mfaioicodtn du camhp d'application par l'avenant n° 22 bis du 12 décembre 1996 n'a jaams été étendue.

Article 1.01

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

a) Oeobjt de la cneootvinn collective

La présente cntovoeinn cvleltocie règle sur le titroiree métropolitain les rpaotrps de tiaarvl etrne euemlporys et salariés des ertspieerns et établissements visés au phaaprragecci-après.

Les cueslas de la convntoein celliotvce s'appliquent aux salariés des eenrpsriets eantnrt dnas le cmhap d'application asniï défini, même s'ils ne rsesisnetrot pas detemernict par luer preoifsson ou ccemrome à ces activités.

Les salariés des scvereis de vnete qui se tvnrout placés en dhreos du camhp d'application de la législation ravlitee au sutatt des voyageurs, représentants et peiralcs snot régis par les dptioisnois de la présente cenonivotn collective.

b) Eierestrnps aeujstetsis en rsoian de luer activité principale

Sont tuens d'appliquer la présente cononeitvn cilcevltoe les enetesrrips et établissements dnót l'activité elvcsxue ou pianiclrpe coeepsnrnd à l'une de celes énumérées ci-dessous :

Commerce et réparation des véhicules abutmoeolis(1)

Sont iluescns dnas le cmahp de la coeitonnvn cllicieotve les activités décrites ci-après, en référence aux ceods APE sanuvtis :
? 45.11Z "Commerce de vroitués et de véhicules aumeitoolbs légers", cnonnacet le ccomemre de gors et de détail, y coirpms sur internet, de tuos véhicules aelmoobuts neuvs ou d'occasion de 3,5 tnenos ou moins, inlaunct les véhicules spéciaux tles qu'ambulances, minibus, véhicules tout-terrain, *autocaravanes*, voiturettes. Snot eocluxs les activités de vtnee alobutiome réalisées par les sièges et établissements adirfaitimtsms des sociétés assurant, puor une mraueq étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cttee muraqe en France.

? 45.19Z "Commerce d'autres véhicules automobiles?", creaocnnt le cercomme de gors et de détail, y copmrns sur internet, des véhicules neuvs ou d'occasion de puls de 3,5 tnonés stunaivs : camions, reuerqmos (sauf roemuqes de tourisme) et semi-remorques, véhicules de topnrst en commun, véhicules tout-terrain, *autocaravanes*. Snot eulexcs les activités de vente de véhicules idnrslutes réalisées par les sièges et établissements asimiftrnidás des sociétés assurant, puor une mquae étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.

? 45.20A "Entretien et réparation de véhicules aomeoltiubs légers", cneconnrat la réparation mécanique, la mcnaanetnie et la réparation électrique et électronique, la réparation de la crsoarerise et la peinture, la réparation et le reemaclpenmt des pneumatiques, la réparation et le rcealmenpmet des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges de voiture, le lvgaae et le lustrage, la vidange, le motnag de pièces et aoesrceiss et le dépannage-remorquage (dépannage sivui ou non de rarugemoqe puor réparation) des véhicules dnót la vente est visée au cdoe 45.11Z.

? 45.20B "Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles?", cnonracent la réparation mécanique, la mitnnaecané et la réparation électrique et électronique, la réparation de la csosrreiare et la peinture, la réparation et le rnmmeapelect des pneumatiques, la réparation et le rempenmlcaet des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges, le lgavae et le lustrage, la vidange, le mgtonae de pièces et asccsoereis et le dépannage-remorquage (dépannage suivii ou non de rrugqoemae puor réparation) des véhicules dnót la vente est visée au cdoe 45.19Z.

Commerce d'équipements automobiles

Sont ieulcnss dnas le chmap de la coonnivten clcltevoie les activités décrites ci-après, en référence au cdoe APE snivaut :
? 45.32Z "Commerce de détail d'équipements automobiles?", cnoaencnrt le cormceme de détail, y crmoips sur internet, de tuot tpe de pièces, composants, fournitures, oiltus et accesrceiss de véhicules alitobmeuos tles que pneumatiques, ptos d'échappement, bougies, essuie-glaces, aaprelips d'éclairage.

Commerce et réparation des motyleoccs(1)

Sont insucles dnas le chmap de la cveoniontn ceillctvoe les activités décrites ci-après, en référence au cdoe APE siauvnt :
? 45.40Z "Commerce et réparation de motocycles?", cenneacortle *cermcome de grosset* de détailde *motocycles, de vélomoteurs*, de cyclomoteurs, de qduas non carrossés, de moto-neige et de pièces et d'accessoires puor ces véhicules asniï que l'entretien et la réparation de ces véhicules.

Commerce de carburants

Sont ineucless dnas le cahmp de la cvioonentn clvcoilete les activités décrites ci-après, en référence au cdoe APE sivnaut :
? 47.30Z "Commerce de détail de cbarnatrus en miaagsn spécialisé?", cnonanrect le cmceorme de détail de carburants, de lrbnbauiifts et de prutdois de reefinoismrdst puor véhicules automobiles, piods ludors et motocycles.

Commerce et réparation des cycles

Sont isuclens dnas le chmap de la cnotevniion ctvlioiecle les activités décrites ci-après, en référence aux cdoes APE savuivts :
? 47.64Z "Commerce de détail d'articles de spropt en masiagn spécialisé?", dnas lqeul est emvxluniecst visé le cecmmoe de bicyclettes.
? 95.29Z "Réparation d'autres binés pnlnresenos et domestiques?", dnas leuqel snot ecsvmnlxileut visés l'entretien et la réparation de bicyclettes.

Location de véhicules abomlitoues(1)

Sont ieslnucs dnas le chmap de la cvonnieton ctovilcle les activités décrites ci-après, en référence aux cdoes APE sauinvtv :
? 77.11A "Location de cuorte durée de vieourts et de véhicules auobtemlis légers?, cnncnraeot la latioocn de crutoe durée de veirtuos particulières et aeurts véhicules almbioutoes snas chaffueur de 3,5 tnenos ou moins.
? 77.11B "Location de lungoe durée de vituores et de véhicules amuoloebtis légers?, cnornaenct la lcaioton de lugnoe durée et la location-bail de vteirus particulières et aurtes véhicules almueootbis snas cuuehfhar de 3,5 tnnoes ou moins.
? 77.39Z "Location et location-bail d'autres machines, équipements et benis matériels?, dnas leqeul snot elemvxcisnet visées lalocationet la location-bail de mcooctyles et d'autocaravanes.

Services axalrieiuis de l'automobile

Sont iecunsls dnas le champ de la citnonoven colvtliciee les activités décrites ci-après, en référence aux cedos APE siuatnvs :
? 52.21Z "Services axeurliiias des trraoptntss terrestres?, dnas leeuql snot eiensxlvecumt visés :
? l'exploitation de parcs, aires, graeags et emplacements, ctoverus ou non, de settiaenmnot puor véhicules ;
? les seirvces de rgmeuraooq et d'assistance routière de véhicules ;
? 71.20A "Contrôle tcneuqhie automobile?, cdeonsparnort au contrôle périodique de tuos tpeys de véhicules avec la délivrance d'un procès-verbal ;
? 81.29B "Autres activités de nettoyage?, dnas leqeul est euxseceinvmlt visée l'activité de notygetae des véhicules, de préparation des véhicules nefus et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée cehz le client.

Enseignement de la conduite

Sont iuesncls dnas le champ de la ciovonentn ceiclvltoe les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE sitavnus :
? 85.53Z "Enseignement de la conduite?, cacnnoernt l'activité des établissements d'enseignement à la coiduntne et à la sécurité routière préparant aux différents tepys de priems de crundoie ainsi que clele des cnreets de récupération des pntios du pirmes de cruidone ;
? 85.59B "Autres enseignements?, dnas leqeul snot enlclsmuxeeivt visés les cterens de faoiomtrn des enagtnisnes à la cuoitnde et à la sécurité routière.

Démontage et raclegyce des véhicules automobiles

Sont icesulns dnas le champ de la cinnooevtn cceltovlie les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE svniutas :
? 45.32Z "Commerce de détail d'équipements automobiles?, lrsouqe l'activité de démontage et de rlcgacyee de véhicules abiulemoots conduit enetnsmlsieleet à vnrede au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion puor véhicules aliooebtums ;
? 46.77Z " omecrme de gors de déchets et débris?, lrsoue l'activité de récupération des pièces atbouilomes réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de sacgtoke et de livraison, fiat rveeelr l'entreprise du cmoermce de gors de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération.

(1) A l'exclusion du commerce, de la réparation et de la lcaioton d'autocaravanes et du cemocmre de gors de motocycles, de vélomoteurs et de cooeulctryms (arrêté du 13 julelit 2011, art. 1^{er}).

Article 1.02 - Durée. - Dénonciation. - Révision

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

La présente cetvnnoin est cucnloe puor une durée de 1 an à cempotr de la dtae de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des ptrieas crttcetnaons 1 mios aavnt l'expiration de la durée itinilae prévue, elle se

poursuivra, par taitce reconduction, puor une durée indéterminée. La convention, anisi reconduite, proura être dénoncée à ttoue époque avec un préavis de 1 mois. Pnenadt la durée de ce préavis, les paiters s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

La pirtae qui dénoncera la cnioventon derva acengpaomcr la ltrtee de dénonciation d'un novuaeu poejrt de cvnoineotn cetiolclve aifn que les peoprlruars pniessut cmomneecr snas rertad dès la dénonciation.

Au cas où l'une des ptrieas cacrnntttoeas fuloimaertrt une daenmde de révision pallteire de la présente convention, l'autre patire puorra se prévaloir du même droit. Les dnstsiipiioos sosisemus à révision dovntret firae l'objet d'un aocrd dnas un délai de 3 mois. Passé ce délai, si auucn acrcod n'est intervenu, la daedmne de révision srea réputée caduque.

Article 1.03 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

L'application de la présente cvetoinonn ne puet être, en aucun cas, la cause de la réduction des aentavags idvidlneuis ou cliolecfts acquis dnas l'établissement antérieurement à la msie en vigueur.

Les dsioiitspnos de la présente cvtineoonn s'imposent aux ratrpops nés des catronts ievniiddlus ou collectifs, suaf si les calsaes de ces crnatots snot puls fbveolraas que cleels de la convention.

Article 1.04 - Droit syndical et liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Principe

Les peiarts ctttrcnaaeos riosneasnnect la liberté, puor les travailleurs, de s'associer puor la défense ccitllveoe des intérêts afférents à luer coinitdon de travailleurs.

L'exercice du diort saicydnl dnas les eeipstrrens est réglé conformément aux dotpisisois légales et réglementaires en vigueur. Cuqahe scdiaynt représentatif puet nmomteant csunetiotr une scteoin sndcilaye qui asrsue la représentation des intérêts plrensoinsoefs de ses membres.

Les erulympos s'engagent à ne pas pnrerde en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer une activité syndicale, à ne pas tenir cmptoe des oipnins pgeioiults ou philosophiques, des ceyaconrs rueegelsiis ou de l'origine soiclae ou rcilaae puor arrêter luer décision en ce qui coecnrne l'embauchage, la ctduoie ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la fmroaiotn professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, puor l'application de la présente cnvteionon collective, à ne farie anuce psesiron sur le pseronnel en fveaur de tel ou tel syndicat, amicale, société, coopérative ou de scuroes mtuel ; le prnesonel s'engage, de son côté, à ne pas pnedrre en considération, dnas le travail, les oninipos des trraevlalius ou luer adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des pirates cenacanotttrs ctstoene le miotf de congédiement d'un salarié cmome anayt été effectué en vtaliioon du doit sydiiancl tel qu'il vinet d'être défini ci-dessus, les duex pietras s'emploieront à reconnaître les ftias et à aoeptprr au cas liuieigtx une sitoolon équitable. Ctete itevnerointn ne fiat pas obctlase au droit, puor les parties, d'obtenir jiceeradniiumt réparation du préjudice causé.

b) Congrès statutaire

Le salarié prueotr d'une cotnavocoin écrite naimtnvioe de son osiotanirgan syndicale, présentée, au moins, 1 mios à l'avance,

puorra dnadeemr au chef d'entreprise une auroosiitn d'absence non rémunérée, mias non ilpmutabe sur les congés payés, aifn de pouoivr asestisr au congrès de son onatgoriasn syndicale.

Cette artsiootiaun srea accordée puor atnat qu'elle ne cpotmtmerroa pas la bnnoe mahcre de l'entreprise et srea notifiée par écrit à l'intéressé dnas les 48 hueers sianuvt le dépôt de la demande.

c) Congé de froiomatn économique, soaicle et syndicale

Les salariés ont le dorit de prpeitaicr à des segats ou sissnoes de ftiooramn économique et sciolae ou de foimoartn syndicale, dnas les cndtoniois fixées par les aietrcs L. 3142-7 et saunvits du cdoe du travail. Ces sgates ou soesinss pueenvt être pirs en une ou pruesluis fois.

d) Priorité de réembauchage : pamrennet syndical.

Le salarié ayant puls de 5 ans de présence dnas l'entreprise et quitant celle-ci puor aseursr une foicnton de pennearmt sndacyil bénéficiera, pnenat 5 ans à ptarir du moenmt où il a quitté l'établissement, d'une priorité de réembauchage dnas son acinen eopmli ou dnas un elmopi équivalent.

La dndaeme dreva être présentée, au puls tard, dnas le mios qui siut l'expiration du madant aennul de l'intéressé. En cas de réembauchage dnas l'entreprise, il bénéficiera des doirts qu'il aavit au mmenot de son départ et il ceoresvra l'ancienneté qu'il avait aqiusce à ce moment.

e) Paaeunnx d'affichage

L'affichage sdacinyil s'exerce conformément aux doiistpnois des alecrtis L. 2142-3 à L. 2142-7 du cdoe du travail.

Un pnaaenu d'affichage srea réservé à cahuqe oaniartosgin syndicale. Il srea apposé à l'intérieur de l'établissement en un eniordt abclsecise à tuot le personnel. Les comitionunacms drneovt cdeosrrponre aux oiejctfbs des oannsrthioags professionnels, tles qu'ils snot définis à l'article L. 2131-1 du cdoe du travail, et seront portées simultanément à la coiannscsae de l'employeur.

Au cas où un eyupleomr erisaitemt que les inmorafniots diffusées par les aecfihfs ostaunrspeet les dtiors rneoncs par la loi, il lui apiredanpra de sasiir le jgue des référés, suel compétent puor en prnoncoer le retrait.

f) Dorit d'expression des salariés

Les siantegiars du présent anavnet rneoammdnet aux eerlmouyps de la peoofrissn de fvaserior le diort d'expression dietrce des salariés de luer entreprise. Les modalités d'exercice de ce droit snot définies dnas les eperternis par un acrocd ertne l'employeur et les oansignoirtas senlcydyaïs de salariés.

g) Mdnatas syndicaux

Les salariés dépositaires d'un mdanat de représentation délivré par une ontsaigaorin sylndciae représentative snot tneus d'informer luers eyreupmlos de luer pactotiipairn à une isntncae parairite de branche, dès réception de luer convocation. Ces itsenacns snot la CPNSA ou les CSRPA visées à l'annexe 2-17, les gporeus tcuneiqehs que ces dernières pveenut créer, ainsi que les onrages de gtieson des insituionts et oesinmrags pirrateias de branche.

L'employeur du salarié mandaté est informé de la date, de la durée et de l'objet du déplacement.

Les eoulrypms doevnrnt pndree les dooistipnis nécessaires puor que lerus salariés dépositaires d'un maandt puseinst ecexrer celui-ci dnas les mlurieeles conditions. En carttneooinc aevc ces salariés, il met en pacle les diispsonotis d'organisation du traavil ppeorrs à ltiimer les conséquences des aecnsbes sur le feinmotnoncnet de l'entreprise.

La rémunération cnepraodnrost au tpems de trvaail non effectué par les salariés dépositaires d'un mdanat de représentation est minnateue par l'employeur. Les ctnodiinos dnas lqeleslus un rbueernmsmoet de ctete rémunération et des cnbotnriotuis

sacoleis afférentes puet être oenbtu par l'employeur snot indiquées dnas l'annexe 2-17.

Les citoodnins d'indemnisation des firas exposés à l'occasion de l'exercice d'un maandt snot fixées par chauqe oaiagisontrn représentative puor les cnsmoomsis praetiars nnaotaila et régionales, et par les itnnescas de décision de cuqahe ittuinsoitn et onsmrigae prtiraiaae de bahcrne puor la piarcopatiitn aux ornaegs de gotisen de ces derniers.

Article 1.05 - Délégués du personnel et comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Cmionsois piriatare nianloate

La csoimosmin piaairrte nnotiaale des seericvs de l'automobile (CPNSA) est la commsoiisn paatiirre pmeatenrre de négociation et d'interprétation qui ecexre les mnsiois d'intérêt général visées à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Les acrocds de bnrhace snot négociés en son sein, de même que teotus délibérations pirretaais par leleselqus la représentation de la bachnre est assurée.

La ciosipmoton de la CPNSA, son ftceoeiomnnnt et ses atinutrobits snot définis par l'annexe 2-17 de la présente cteionovnn collective.

Les aocdcrs de bhrance pueenvt comporter, le cas échéant suos frmoe d'accord tpey ignuiadnt les différents ciohx laissés à l'employeur, des snoiapulnts spécifiques puor les ereenirspts de mions de 50 salariés. L'employeur puet aulppeqir cet arcocd tpey au meyon d'un domecunt unilatéral ianudniqt les coihx qu'il a rnetues après en aivor informé le comité saocil et économique, s'il en exitse dnas l'entreprise, anisi que les salariés, par tuos moyens.

b) Développement du diugolae saocil

Les oantgroinisas représentatives prnnenet les dinpistosios nécessaires puor asersur le développement des ationcs menées au nvieau de la bchrnae au bénéfice des ereesirnpsts et des salariés de la profession, nemomatnt dnas le crade de l'observatoire de la bchrnae des sceevirs de l'automobile (OBSA) et en déterminant les minsisos confiées au ctnree d'études des serevcis de l'automobile (IRP ATUO CESA).

Ces anticos dinovet criuonde les oisannartoigs pnfrslliseoneeos et sanedicyls de salariés à définir les olitus de bhcrane ptrnaetmet à celle-ci d'être une surrtctue de réflexion, d'anticipation et de ctnocopein des dpisistoions conventionnelles. Eells dnievot également prteermte aux otrignasinaos pernesoseilflons de développer leurs aitncos d'information, de cesonil et d'accompagnement des cfhes d'entreprise. Elles denvoit eifnn cdiruoe les siytcands de salariés à fticelair le tvarail de leurs représentants dnas les ineascnts paritaires, à développer l'information et la slnaieisiostrbin des salariés sur les diispstnoois conventionnelles, et à ftleicar l'engagement syndical.

Les ongsaiaotnris représentatives ceunnibotrtr à l'information des enrprteises et des salariés en ovunrat sur inernett le porital de bcnrhae services-automobile. fr, sur luqeel snot nmtaoenmt placés le ttexe de la coennoivtn cleolvcite et cueli des aocdcrs de branche.

Le feaneimnt de ces aictons est assuré par une ctrontioibun des errtinpeess égale à 0,08 % du matonnt des sailears meeunlss brtus versés, à l'exclusion des anprpteis et des jeuens formés en alternance, limités à quatre fios le pfanlod de la sécurité sociale. Les modalités de rcueveoemrnt snot fixées par une cvieootnntn passée entre IRP ATUO CSEA et tuot osanimrge qu'il csiiht à cet effet.

Article 1.05 - Dialogue social de branche

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Coomismn partriae naotialne

La cimmsison partiraie nlnioate des sreicves de l'automobile (CPNSA) est la cmisisonn piatriraie pnmreenate de négociation et d'interprétation qui exerce les minsosis d'intérêt général visées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les adrcros de bhcrnae snot négociés en son sein, de même que teutos délibérations paiietarrs par llelueesqs la représentation de la brhncae est assurée.

La citsoopimon de la CPNSA, son foncneionntmet et ses autobinttrs snot définis par l'annexe 2-17 de la présente cotvnooen collective.

Les accdros de barhnce peuevnt comporter, le cas échéant suos fmroe d'accord tpey inuqnadt les différents coihx laissés à l'employeur, des situinotplas spécifiques puor les einpeertss de mions de 50 salariés. L'employeur puet appieqlur cet acrocd tpey au moeyn d'un deoucmnt unilatéral inquidant les choix qu'il a reuets après en avoir informé le comité saocil et économique, s'il en extsie dnas l'entreprise, asnii que les salariés, par tuos moyens.

b) Développement du duoailge sicaol

Les orsangiinoats représentatives pnnent les dpoistisnios nécessaires puor ausserr le développement des acitnos menées au nveiu de la bnchrhae au bénéfice des esnerirtpes et des salariés de la profession, nmntoemt dnas le cdrae de l'observatoire de la brnahce des sercievs de l'automobile (OBSA) et en déterminant les mssioins confiées au cterne d'études des sicreevs de l'automobile (IRP ATUO CESA).

Ces ancios dvnoiet coidurne les onarginiaosts poeeirnlleonsfs et sleidcayns de salariés à définir les oiutls de bcarhne ptnmeteart à celle-ci d'être une stuurctre de réflexion, d'anticipation et de coctinpoen des diosiitnpsos conventionnelles. Eells deinvot également petmerre aux onsiioartnags plnserioesfnoes de développer luers aitocns d'information, de cnoiseil et d'accompagnement des cfehs d'entreprise. Elles doenivt efnin cdouirne les snaidycts de salariés à fceiliatr le taivral de leus représentants dnas les itannsces paritaires, à développer l'information et la setaosiilsiinbn des salariés sur les disntsopiois conventionnelles, et à fitcaleir l'engagement syndical.

Les ooaanssiitngs représentatives cueinonbrtt à l'information des eptnriseers et des salariés en oavnurt sur inenertt le poairtl de bcarhne services-automobile. fr, sur leeql snot nmotmenat placés le txtee de la convnteion cloectlvie et ceuli des adrcocs de branche.

Le fnemnineact de ces aotincs est assuré par une cntiourtbou des erentirepss égale à 0,08 % du mantnot des srালেais mleseuns btrus versés, à l'exclusion des atepnrpis et des jeenus formés en alternance, limités à qarute fios le pafnlod de la sécurité sociale. Les modalités de rmeovnucret snot fixées par une ceotnioynn passée entre IRP ATUO CSEA et tuot osmragie qu'il csihait à cet effet.

Article 1.06 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Csnmiooims ptaerirais régionales

Une comiosmsin pariritaie régionale des sieecrvs de l'automobile (CPRSA) est instituée dnas cauchne des régions enatrt dnas le cmhap géographique de la ceontnivn coctlvie nationale.

Ces cimmsosnos snot spécifiquement chargées d'informer les eiprtenss de mions de 11 salariés et luers salariés des dpnisitoiiss légales et cnoovnenlielets qui luer snot applicables, neoatmmnt en émettant tuos aivs et colinses uielts dnas ce

domaine.

La coositopmin des CPRSA, luer fmonnieneccott et leus atntuitrbois snot définis par l'annexe 2-17 de la présente covieonntn collective.

b) Négociations citeleelvcs

Des adrcros prsfiosleoens cunvarot un camhp trtrriaioel mios lrgae que cluei défini par l'article 1.01 ne puevnt être coulncs qu'aux cidntoinos cmauivtelus siauntevs :

? être négociés et signés, puor cuqhae partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une oaaintsgroin ou une fédération prielnlfeonosse ou silycdane de salariés représentative dnas la branche, conformément aux dioitssnipsos statiretuas régissant ltdiaie otiarigsonn ou fédération ;

? ne pas contrevenir, nmmentaott dnas les matières finsaat l'objet de l'accord, aux diisooitsnps riristtevecs ou aux iitdrtnieocns ponuvat être édictées par la cmiimososn piarirtae noiatnlae visée à l'article 1.05 a ; ces éventuelles rnttiiosecs et interdictions, qui snot einxptlcieim mentionnées dnas les anntveas à la présente ceointnovn cticelolve et dnas les adrcocs piaeirats nationaux, snot notifiées aux peairts à la négociation à l'initiative de l'organisation la puls diligente.

Toute ddaemne d'extension de ces acocrds est subordonnée à l'autorisation d'au mions une des oiorntnaasgs visées ci-dessus.

Aucun aroccd pferssooninel carvnuot un camhp teairotrirl mios lrgae que culei défini par l'article 1.01 ne puet déroger aux dntpoisisos ceoeiontllenvns noaatelins en matière de sealrias minima, de classifications, de gerintaas clevcetolis de prévoyance et de santé, de froatoimn professionnelle, et puls généralement dnas tuos les daenimos énumérés par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 1.06 - Dialogue social dans les territoires

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Cmoossiisns petrairais régionales

Une cisiomomsn ptiriraie régionale des sevicers de l'automobile (CPRSA) est instituée dnas cauhnce des régions enatrt dnas le camhp géographique de la cvotneion clvteolice nationale.

Ces comssmoniis snot spécifiquement chargées d'informer les eietespnrrs de monis de 11 salariés et luers salariés des dtsoioipionis légales et cvlneonentelols qui luer snot applicables, naoemntt en émettant tuos aivs et conisels uilets dnas ce domaine.

La citomsopoin des CPRSA, luer femcinnoonnett et lures attinibrtrous snot définis par l'annexe 2-17 de la présente cnoiteovnn collective.

b) Négociations cllvotieecs

Des acocrds psenisorlenfs cnrovaut un cahmp terrtrioial mios lrage que culei défini par l'article 1.01 ne puevnt être cloucns qu'aux cintiodons ctiaemluuvs suivanets :

? être négociés et signés, puor caqhue partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une oriaaigosntn ou une fédération preleofnlssine ou sdnicayle de salariés représentative dnas la branche, conformément aux ditnipoisios siaetatrtus régissant ltiade onioiragtsan ou fédération ;

? ne pas contrevenir, ntanmoemt dnas les matières faasnit l'objet de l'accord, aux dpontoisisis rivresitetcs ou aux idnicotirents pvnuot être édictées par la cmssioomin pritaiare nnotlaie visée à l'article 1.05 a ; ces éventuelles riontrreiss et interdictions, qui snot enxcielmitpt mentionnées dnas les aentnvas à la présente covitnnoen celvtcolie et dnas les aroccds petaiirrs nationaux, snot notifiées aux pareits à la négociation à l'initiative de l'organisation la puls diligente.

Toute ddeanne d'extension de ces arcodcs est subordonnée à l'autorisation d'au mions une des oiianarogts visées ci-dessus.

Aucun accord préalable ne vaut un chapitre supplémentaire moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peut déroger aux dispositions conventionnelles en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de prévoyance et de santé, de formation professionnelle, et plus généralement dans tous les domaines énumérés par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 1.07 - Promotion

En vigueur étendu en date du 24 mai 2018

a) Entreprises de moins de 11 salariés

Le chef d'entreprise et les salariés échangent mutuellement les informations individuelles ou collectives qui les concernent.

Il met à leur disposition un formulaire de la convention collective. Cette mise à disposition peut prendre la forme, pour les salariés qui en sont d'accord, d'un accès au portail de branche visé à l'article 1.05 b selon des modalités définies d'un commun accord.

Il leur transmet les informations utiles permettant à ces derniers de voter, tous les 4 ans, pour une liste syndicale de leur choix à l'occasion du scrutin notant destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes relevant de la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. La procédure du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours avant le début de la consultation à chaque salarié du projet d'accord.

Lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord valide.

b) Entreprises de 11 à 49 salariés

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises dès lors que l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, selon les modalités définies par la législation en vigueur.

Lorsque l'entreprise compte au moins 2 établissements, un CSE central et des CSE d'établissement sont institués. L'existence d'établissements distincts, leur nombre et leur périmètre sont déterminés par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

L'accord d'entreprise raisonnablement l'existence d'établissements distincts peut prévoir la mise en place de représentants de proximité, dont il fixe le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement.

Lorsqu'une unité économique et sociale rattachée au moins 11 salariés est rattachée par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises distinctes, un comité social et économique commun est mis en place, selon les modalités définies par la législation en vigueur nettement lorsque l'UES comprend au moins deux établissements.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, un projet d'accord peut être proposé aux salariés comme indiqué au 4e alinéa du présent article à s'appliquer.(1)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres élus de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

c) Entreprises d'au moins 50 salariés

Les dispositions des 4 premiers alinéas du paragraphe b sur la mise en place obligatoire d'un CSE, sur les établissements distincts et sur l'unité économique et sociale, s'appliquent dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés, conclus et révisés par les délégués syndicaux dans le cadre du droit syndical visé à l'article 1.04.

En l'absence de délégué syndical, des accords peuvent être négociés avec les membres élus du CSE mandatés par une organisation représentative ou, à défaut d'élus mandatés, avec les élus non mandatés qui expriment le souhait de négocier. Dans ce dernier cas, la négociation ne pourra porter que sur des thèmes dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 2233-21 du code du travail. À défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.(2)

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ne sont valables que s'ils ont été approuvés par la majorité des salariés concernés, consultés par référendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur.(2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-23 et L. 2232-21 du code du travail. (Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail relatives aux conditions de validité des accords conclus avec des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et des dispositions de l'article L. 2232-26 relatives aux conditions de validité des accords conclus avec un salarié mandaté. (Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Article 1.07 - Dialogue social dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 24 mai 2018

a) Entreprises de moins de 11 salariés

Le chef d'entreprise et les salariés échangent mutuellement les informations individuelles ou collectives qui les concernent.

Il met à leur disposition un formulaire de la convention collective. Cette mise à disposition peut prendre la forme, pour les salariés qui en sont d'accord, d'un accès au portail de branche visé à l'article 1.05 b selon des modalités définies d'un commun accord.

Il leur transmet les informations utiles permettant à ces derniers de voter, tous les 4 ans, pour une liste syndicale de leur choix à l'occasion du scrutin notant destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes relevant de la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. La procédure du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours avant le début de la consultation à chaque salarié du projet d'accord.

Lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord valide.

b) Entreprises de 11 à 49 salariés

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises dès lors que l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, selon les modalités définies par la législation en vigueur.

Lorsque l'entreprise comporte au moins 2 établissements, un CSE d'établissement et des CSE d'établissements sont institués. L'existence d'établissements distincts, leur nombre et leur périmètre sont déterminés par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

L'accord d'entreprise reconnaît l'existence d'établissements distincts peut prévoir la mise en place de représentants de proximité, dont il fixe le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupe au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs établissements distincts, un comité social et économique commun est mis en place, selon les modalités définies par la législation en vigueur ou par accord d'entreprise ou l'UES comporte au moins deux établissements.

Dans les entreprises dont l'effectif hebdomadaire est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, un projet d'accord peut être proposé aux salariés comme indiqué au 4e alinéa du paragraphe a) s'appliquant.(1)

Dans les entreprises dont l'effectif hebdomadaire est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

c) Entreprises d'au moins 50 salariés

Les dispositions des 4 premiers alinéas du paragraphe b) sur la mise en place obligatoire d'un CSE, sur les établissements distincts et sur l'unité économique et sociale, s'appliquent dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés, conclus et révisés par les délégués syndicaux dans le cadre du droit visé à l'article 1.04.

En l'absence de délégué syndical, des accords peuvent être négociés avec les membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ou, à défaut d'élus mandatés, avec les élus non mandatés qui exercent le mandat de négociation. Dans ce dernier cas, la négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre 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. À défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.(2)

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ne sont valables que s'ils ont été approuvés par la majorité des salariés concernés, consultés par référendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur.(2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-23 et L. 2232-21 du code du travail. (Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

(2) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail relatives aux conditions de validité des accords conclus avec des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et des dispositions de l'article L. 2232-26 relatives aux conditions de validité des accords conclus avec un salarié mandaté. (Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Article 1.08 - Mutations

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Promotion

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 postes 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 satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne pourra être considérée comme une rétrogradation.

b) Mutations économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise pour limiter les effets des mutations technologiques ou des éventuelles difficultés économiques doivent prendre en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de transfert d'une entité économique autonome entraînant la poursuite ou la reprise de l'activité de cette entité par le repreneur, les contrats de travail sont transférés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, après obtention de l'autorisation administrative requise lorsque le transfert vise un ou plusieurs salariés protégés.

Article 1.08 - Mutations économiques

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Promotion

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 postes 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 satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne pourra être considérée comme une rétrogradation.

b) Mutations économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise pour limiter les effets des mutations technologiques ou des éventuelles difficultés économiques doivent prendre en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de transfert d'une entité économique autonome entraînant la poursuite ou la reprise de l'activité de cette entité par le repreneur, les contrats de travail sont transférés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, après obtention de l'autorisation administrative requise lorsque le transfert vise un ou plusieurs salariés protégés.

Article 1.08 - Conditions d'emploi

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Promotion

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 postes 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 satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son

aicenn ptsoe ou dnas un elpomi équivalent ne sraiaut être considérée cmoe une rétrogradation.

b) Mutnoitas économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise puor litiemr les effets des mittoanus tqeehluoniogs ou des éventuelles difficultés économiques dvieont pnrede en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de ternfarst d'une entité économique aumtonoe entraînant la pstuioure ou la rrsipee de l'activité de cette entité par le repreneur, les ctrtoans de tvaairil snreot transférés dnas les ctndonoiis prévues par la législation en vigueur, après otionbten de l'autorisation arntiatvmiisde rsieueq lqoruse le tnafresrt vsie un ou pesliruus salariés protégés.

Article 1.09 - Organisation du travail

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

a) Durée du travail

La durée du tivaarl eefictff est le tmeps peandnt lqueel le salarié est à la dipistioosn de l'employeur et diot se cnomeforr à ses dviertceis snas pooiuvr vueaqr liemebrnt à des oicpctouans personnelles.

Sous réserve des dnsiipoitoss de l'article 1.09 ter, les tmeps de taerjt à pairtr du dimlicoe du salarié puor se rdnee sur le lieu de tavail ou puor y rureonter ne snot pas du tmeps de tvriaal effectif. Il en est de même puor les tmeps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail.

Lorsqu'une distoiisopn réglementaire ou cvtnoenneiolnle ou le règlement intérieur ou le coanrtt de taairil isnpoeem le prot d'une tuene de triavl justifié par la poetirtcon de l'hygiène et de la sécurité du salarié, cttee tenue diot être revêtee sur le lieu de travail. Une cieoprtrnate diot alors être donnée au salarié siot suos frome de pmire d'habillage, siot en asliasmnt les tmeps d'habillage et de déshabillage à du tmeps de travail. Une ceoptnrâte de même nrtaue diot également être accordée lusorqe l'employeur frnuoit une tenue de tiraval spécifique qu'il impose de ptreor sur le lieu de travail.

Hormis les cas expressément prévus par la présente cooninvtn collective, le décompte des hreeus de taavril est obligatoire. Ce décompte est assuré siot par un système d'enregistrement aoqmuttuiaie flaiibe et infalsifiable, siot par tuot artue système imposé par l'employeur ou établi par le salarié lui-même suos la responsabilité de l'employeur.

b) Osaotarngiin ctloceilve du travail

1. Dnas le cdrae d'un hirorae prédéterminé

Le tvaairil s'effectue nmorealment dnas le crdae d'un hroaire fixé puor l'ensemble du personnel, ou puor un ou pruuslies guepros bein identifiés de salariés (atelier, bureau...); cet hrroiae iqdinue la répartition des hreeus de taivral au corus de la journée et la répartition des jrous travaillés au corus de la siamnee en ecxlaunt le dimanche. Des salariés ocnpuaet des eoilpms de même nrutae pueevnt trlilaavar dnas le crade d'horaires décalés aifn de muixx asersur la pearnncme du service.

Par dérogation, le tivaarl puet être effectué tuos les juroes de la semaine, dnas les établissements amdis à doennr le reops hdaeribamdoe par rulmoenet conformément aux aicelrts L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du travail, et puor les seuls salariés affectés aux activités visées à ce trtie par la réglementation; ce tpe d'organisation puet nécessiter la msie en plcae d'équipes tallnaarivt sleon un rhtyme ciontnu de 24 herues sur 24, aqeuul cas la durée hmoaedirbdae du tivaarl ne puet excéder 33 hueres 36 minutes, en mnyeone annuelle.

2. Dnas le crade d'un pgrmmroae icnitidaf d'heures

Les ctidinoinos dnas lslqueeles le tvaairil puet être organisé sur l'année dnas le crdae d'un pragmmroe idaticnif snot indiquées à l'annexe " Ansioatanluin des hoariers de taviarl " de la présente

cneniotvon collective.

c) Oiigranoatsn ilnuuldidee du travail

Ne snot pas soiums à un hrriorae ccitlleof :

- les salariés visés aux pahreparagsdàgci-après ;

- les salariés itinérants visés au chpairte VI ;

- les salariés à tmeps prieatl visés à l'article 1.11 ;

- les salariés placés dnas les ctndonoiis d'emploi particulières visées à l'article 1.10e;

- les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés patrmeett à cauchn de cosihir ses hueres d'arrivée et de départ dnas le crdae de plgeas hiarores déterminées ; l'institution d'un tel système nécessite l'accord de l'inspecteur du tvriaal en l'absence de représentants du personnel, et dnas le cas cnarttioe luer non-opposition.

d) Ffoarit assis sur un sraalie mensuel

Lorsque des dépassements fréquents ou répétitifs de l'horaire coleiltcf snot prévisibles, le peinemat des hurees supplémentaires puet être inculs dnas la rémunération mullesene suos la fmore d'un forfait.

Le nmrboe d'heures sur luqeel est calculé le ffaivot diot être déterminé en rnpescetat la ltimie du nomrbe d'heures prévu par le cgtinonnet aeunnl d'heures supplémentaires visé à l'article 1.09bisou, exceptionnellement, d'un nrobme supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du pneeamt des heerus supplémentaires dnas la rémunération foafitarrie ne se présume pas. Elle diot résulter d'un accrod de volonté non équivoque des parties, d'une doipostisin esrepxse du catornt de travial ou d'un anavnet à celui-ci.

La rémunération fartaoirfie cnnouvee diot être au minus égale au mmiumm musenel gaanrti alpiclbpae au salarié, complété par une maoartjoin puor les hreeus supplémentaires cpemoriss dnas le forfait, maorijtaon calculée cmoe indiqué à l'annexe " Sleiaras mnmiia ".

Ce foifrat s'accompagne d'un mdoe de contrôle de la durée réelle du travail, qui diot être crofomne aux printcospries de l'article 1.09a.

e) Frfaoit en hreues sur l'année

1. Salariés visés

Les salariés dnot le tepms de tvaairil est aléatoire et iilpbmose à évaluer par avance, et qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories ci-après, puenet être rémunérés sur la bsae d'un frifaot en hereus sur l'année dnot les modalités divonet être indiquées dnas le cntrat de tivaarl ou un anvnaet à celui-ci :

- cedars qui ne snot pas occupés solen l'horaire ctelcoifl abillpacpe au sien de l'atelier, du srcivee ou de l'équipe axqeulus ils snot intégrés et qui donpessit en acipitopaln de luer cotnrat de tvaairil d'une liberté roucnnee dnas l'organisation de luer epomli du tmeps ;

- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à cdoiintn qu'ils dssopenit d'une réelle aitomoune dnas l'organisation de luer epomli du tmeps puor l'exercice des responsabilités découlant de luer cntraot de travail, de tlele store que luer hroaire de traavil ectffief ne psiuse être déterminé quea *posteriori*.

2. Régime juridique

Conformément aux aretlcis L. 3121-42, L. 3121-43, L. 3121-44 et L. 3121-51 du cdoe du travail, l'horaire hiadaodrbeme puet verair d'une snmiaee sur l'autre puor s'adapter à la craghe de travail, suos réserve que siot respecté l'horaire hrmbiddeaoe meyon sur la bsae dqueul le ffoiart a été convenu, multiplié par le nborne de smienas travaillées.

Le nobrme de seienams 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 tombent 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 complémentaires 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 complémentaires 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 conventionnel convenu diminué de 35 heures par semaine de droits manquants.

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 sont limitées et ne peuvent porter que sur le dimanche, qui sont celles prévues par l'article 1.10 b, ou en vertu d'accords conclus avec les salariés visés par ce même article.

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

3. Rémunération

La rémunération minimale du salarié est fixée sur la base de l'horaire hebdomadaire 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 cerné par le décret n° 2013-1231 du 11 décembre 2013 relatif à l'intéressé, majoré dans les conditions suivantes :

- une majoration égale à 10 % du salaire minimum mensuel garanti, pour un repos hebdomadaire moyen supérieur 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 repos hebdomadaire moyen inférieur à la durée de 35 heures majorée 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 mensuel, qui est rapporté 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 salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif appliqué au sien de

l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent 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. Nombre de jours de travail

La convention de forfait en jours détermine une durée annuelle de travail calculée en jours. Elle s'applique en principe aux contrats de travail à durée indéterminée. 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 218 jours. Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté de la durée des jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.

La convention de forfait indique la période annuelle sur laquelle elle s'applique, qui peut être l'année civile ou bien la période de référence pour les congés payés visée à l'article 1.15 b, ou toute autre période définie par un accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention de forfait en jours peut toutefois être conclue pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

? contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois, conclu avec un salarié qui répond aux caractéristiques définies au point 1 ;

? avenant conclu avec un salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant une durée déterminée dans le cadre d'un congé annuel une période, exprimée en mois, au plus égale à 12 mois et renouvelable, et définissant dans cette période les mois au cours desquels la convention sera appliquée, et les mois non travaillés ni rémunérés ;

? avenant conclu avec un salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant pour une durée déterminée un nombre mensuel de jours de travail inférieur à celui qui résulte de la convention, ainsi que la répartition hebdomadaire de ces jours de travail.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours conclue pour une durée déterminée, le nombre de jours de travail ne peut être supérieur à 24 sur un mois, ni supérieur à 218 sur une année. Les jours de congés légaux et conventionnels sont déduits du nombre de jours de travail mensuel convenu, aux dates fixées d'un commun accord entre les parties.

3. 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 temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos hebdomadaire visé à l'article 1.10a ainsi que du repos hebdomadaire dans les conditions indiquées à l'article 1.10 b ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos hebdomadaire, les jours de repos sont compensés par des heures de travail supplémentaires ou des jours de repos dominical, les jours de repos supplémentaires se substituent à celles prévues par l'article 1.10 b : tout salarié travaillant plus de 2 jours de travail, dans le cadre d'un accord de contrôle visé à l'article 1.09a, et dont la convention de forfait en jours est soumise à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

La charge financière de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, selon les modalités indiquées à l'article 4.06.

4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Lorsque le nombre de jours travaillés est égal à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel majoré de 25 %.

Lorsque le nombre de jours convenus est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la répartition mensuelle par rapport au minimum conventionnel visé ci-dessus est recalculée en proportion du nombre de jours convenus.

Lorsque le nombre de jours convenus diminue, la rémunération mensuelle est calculée au prorata du nombre de jours de travail convenus par rapport au nombre de jours du forfait initial de convention initiale.

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 est calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail convenue à la mission qui lui a été confiée, aucune réduction du montant de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner une réduction sur salaire. La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix de travailler en jours 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 salariale sur laquelle ce salaire a été fixé. »

g) Forfait jours référence horaire

1. Salariés visés

Les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon indépendante autonome et qui perçoivent une rémunération comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement, peuvent conclure un contrat de forfait jours 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 justifient le forfait jours 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 jours 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 "Salaire minimum".

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.

Article 1.09 bis - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail. Ces heures sont à la disposition de l'entreprise pour gérer les variations de la nouvelle organisation du travail lorsque nécessaire par la durée légale de 35 heures. Elles peuvent également provenir de heures supplémentaires, de 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 prise en compte des heures supplémentaires s'appliquent sous réserve des dispositions particulières qui précèdent :

? les salariés visés à l'article 1.09 (d) ;

? 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 activité de jours de repos spécifiques".

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

c) Contrat annuel

Les entreprises peuvent conclure chaque année 220 heures supplémentaires. Les salariés peuvent bénéficier des heures supplémentaires au-delà du contrat annuel, dans les conditions précisées au paragraphe ci-après.

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 effectuées au cours de la semaine de référence. Le taux de cotisation 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 jours dans les conditions prévues par l'article 1.09 (d, e).

e) Coût des heures 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 privées de salariés syndiqués, 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 privées de salariés syndiqués, la possibilité d'attribuer un repos de remplacement est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise et économique, lorsqu'il en existe.

Dans toutes les entreprises, sans préjudice des alinéas précédents, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y 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 nombre d'heures supplémentaires visé au paragraphe ci-après.

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 jours ouvrables légaux et aux jours de repos est réputé ouvert dès que luer durée aient 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 jours de repos ne peuvent être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ; les droits en sont acquis par le salarié à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur et avec un délai de prévenance de 1 semaine ; ces droits peuvent être accolés 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 notifiée à l'intéressé, l'employeur et le salarié conviennent une autre date, d'un commun accord.

g) Jours de repos au-delà du congé annuel

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accumuler des jours de repos au-delà du congé annuel visé au paragraphe. Dans cette éventualité, l'employeur informe le salarié de la date à laquelle le congé supplémentaire a été éprouvé.

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

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

Les heures de repos 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 compris dans le nombre d'heures travaillées au cours de la période de paie. Cette majoration se situe à hauteur de 25 % prévue par l'article 1.09bis pour les 8 premières heures supplémentaires amplifiées au cours de la semaine. Pour les heures suivantes, la majoration est de 50 %.

Article 1.09 ter - Temps de trajet inhabituel

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2007

Le présent alinéa 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 en heures de référence hore ni aux salariés régis par le chapitre VI, à l'exception des vendeurs affectés à un local ou un magasin d'exposition visés à l'article 6.03b. Il ne s'applique pas non plus aux déplacements professionnels qui interviennent 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 personnel se rapporte à l'ouverture de droit aux conditions 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 tard qu'habituellement après avoir achevé celle-ci, une majoration 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 majoration doit être proportionnelle à la durée du déplacement. Elle est attribuée sous la forme d'un jour de

travail de 25 % pris dans les conditions visées à l'article 1.09bis 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).

Article 1.10 - Réglementation des périodes de travail et de repos

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

a) Jours de repos journalier

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un jour de 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 prévue être consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié.

b) Jours de repos hebdomadaire

Principes

Chaque salarié bénéficie d'un jour de 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 1.09e, qui sont admis de plein droit à donner les jours de repos hebdomadaires par roulement, les salariés affectés aux travaux visés à ce titre peuvent bénéficier, chaque semaine, d'un jour de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives.

La durée effective et les modalités du jour de repos doivent tenir compte à la fois de la situation et des souhaits des salariés concernés, et des impératifs du service rendu 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 ou préfectorale ou préfectorale requise pour l'ouverture de droit au jour de repos hebdomadaire doit prendre les dispositions nécessaires.

Les véhicules de travail ne peuvent pas être à la disposition de l'employeur plus de cinq jours par année civile.

Garanties minimales en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation accordée par arrêté préfectoral pour une période limitée ouvre droit, outre le jour de 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 véhicule de travail 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 aaruoostioin eicnxeltnepole accordée par arrêté mnaipucl oirurva droit, otruve un ropes d'une durée équivalente pirs dnas la qnaziniue qui précède ou qui suit le dmhicae considéré, à une moojtrian ou à une indemnité calculée cmmeo indiqué à l'alinéa précédent.

La suosnsipen du reops hbaideadrome en cas de truvaax unrtges puor oeisgran des mersues de sauvetage, prévenir des ancedits innmtiems ou réparer des atedccins svnuures au matériel, aux iaonlnitslats ou aux bâtiments oirurva diort à une maiotjaorn de 50 % du salriae hirorae burt de bsae par heure travaillée à ce titre.

Les mnaoajtors visées ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, à ceells puor hueers supplémentaires prévues à l'article 1.09bis.

c) Jruos fériés

1er Mai

Le 1er Mai est un juor férié et chômé. Le chômage du 1er Mai ne puet être la csuae d'une réduction de la rémunération hntmiuebleaelt versée. Les heerus de tivraal pudrees en rsoain du chômage du 1er Mai ne penuvet pas être récupérées.

Dans les établissements et svrciees qui, en rsaion de la nuarte de luer activité, ne pveunet ierronrptme le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en puls du saalrie crsooprnednat au triaval effectué, à une indemnité égale au mtannot de ce salaire.

Autres jorus fériés :

? 1er jvniaer ;

? Indui de Pâques ;

? 8 Mai ;

? Ascseoinn ;

? Iduni de Pentecôte ;

? 14 Jeilult ;

? 15 août ;

? 1er nebrmvoe ;

? 11 Nrbomeve ;

? 25 décembre.

Les hueres de taviarl pedrues par stiuue de chômage des jruos fériés ne puevent pas doner leiu à récupération ni entraîner une réduction de la rémunération hmautlieebnelt versée.

Jours fériés eelnexcentimepolt travaillés

Les herues travaillées à ttrie exeontnciepl un juor férié onreuvt doit à une moajttrian de 100 % du sarail burt de base. Si les nécessités du scrviee le permettent, ctete motraaojin puet être remplacée par un juor de repos, dnot la dtae est fixée d'un coummn arcoed enrte les parties. Ctete mtrjooaain s'ajoute, le cas échéant, à cillees puor heeurs supplémentaires prévues à l'article 1.09bis.

Jours fériés hmlietbeuanlt travaillés

Lorsqu'un, piuuslers ou la totalité des jrus fériés artues que le 1er Mai snot hmleabientuet travaillés, ce taviarl n'ouvre pas driot à majaiorton de srliaae ni rpeos compensateur.

Dans le cas des établissements qui snot admis à donner le roeps heimoaadbdrre par roulement, l'organisation du taviarl du peneosrnl concerné est caractérisée par une arnlacene des périodes de taviarl et de ropes sloen un rtyhme particulier, indépendant des jrus de la semaine.

Lorsque le nobrme aneunl de jrus de repos inulcs dnas ctete alnncerate est inférieur à cuéli dnot bénéficient les salariés de l'établissement qui chôment les jrus fériés, cqhaue juor férié travaillé ourve diort à 1 juor de repos pirs dnas la sameine en

cruos ou, au puls tard, dnas les 4 semeanis cilveis suivantes.

d) Tiraavl de nuit

1. Définition du tiavarl de nuit

Est considéré cmmeo tvraial de niut tuot traavil effectué dnas la période de 21 heerus à 6 hreues du matin. Cttee période, iduiqtnee puor tuos les salariés, puet tooituefs être fixée par l'employeur de 22 heerus à 7 heures, après cionustotln des représentants du pneeorl lorsqu'il en existe, ou, à défaut, des salariés concernés.

2. Reoucrs au tarvail de nuit

Le tvaairl de niut diot être justifié par la nécessité d'assurer la continuité du svcree à la clientèle dnas le crdae de l'activité économique de l'entreprise.

La msie en plcae du taairvl de niut dnas une nvoelule entreprise, ou dnas une eretpisrne qui n'y reicuarot pas auparavant, ne puet être envisagée que puor les salariés qui snot affectés à un servcie immédiat à la clientèle et à cuex dnot la présence de niut est nécessaire puor asuersr la continuité du service.

3. Définition du tilaerauvlr de nuit

Est considéré cmmeo tavliealrur de niut :

? tuot salarié qui accomplit, au minus duex fios caqhue sniemaie travaillée de l'année, au mnois 3 hreues de tivraal ectiffef dnas la période définie au pnoit 1 ;

? tuot salarié qui, au cruos d'une année, a acpocmli au mnois 270 hreues de tvraail etffcief dnas la période définie au piont 1, sloen les modalités précisées par accrod ptiarraie national.

Les salariés anisi définis eufcnfetet un tairval de nuit, mentionné cmmeo tel dnas le carnott de travail, conformément aux ailetcrs 2.03 et 4.02 de la présente cnnietovon collective, qui iesmpnot la mitenon de l'organisation du tiavarl dnas le conratt de travail.

4. Durée d'activité du tvaelaurlir de nuit

La durée mlaixame qituninodee du tvaairl des tlaleiauvrrs de niut ne puet excéder 8 hueres effectuées dnas ou hros la période définie au piont 1, et la durée mynonee hebdomadaire, calculée sur une période qclquonee de 12 smnieaes consécutives, ne puet excéder 40 heures.

5. Crettptneoiars en rpoes puor le tvelruaalir de nuit

Le tuleilravar de niut bénéficie, en puls des paseus et des ropes jalnuireros visés à l'article 1.10a:

? d'un ropes cneapuesotmr fixé à 1,66 % au ttire de cuhaq hreue effectuée pdnaent la période définie au ponit 1, pirs puor moitié à l'initiative de l'employeur et puor moitié à celle du salarié ; le btluilen de slariae meoninnte le driot du salarié conformément au diener alinéa de l'article 1.18 a ;

? dnas le cas d'une durée qndiotenuie supérieure à 8 hreus en aloaitpcipn d'une dérogation visée au pnoit 4, d'un tpmes de rpeos équivalent au tpmes du dépassement, qui s'ajoute au rpoes jünrolaer de 11 heeurs dnas les cdioitnos prévues par l'article 1.10 (aete); dnas le cas où l'octroi de ce ropes n'est pas pssibole dnas ces citooninds puor des moftis impérieux de service, un reops équivalent aux dépassements cumulés sur 2 mios srea pirs au temre de ces 2 mois.

La pasue d'au minus 30 mtieuns irnteanmoprt ometilagrniobet tuot ptose de tvaairl d'au mnios 6 heures, qui peremt au talvriear de niut de se détendre et de se restaurer, ne puet être fractionnée puor raosin de service. Cttee pause est assimilée à du tepms de tarvail eecftif et rémunérée cmmeo tel si le salarié diot rseetr panndet ce tpmes à la dttissoopn du client, même si le psgaase de ce diener reste improbable.

6. Copeaitetrns siarlaaels puor le tlrealvaiur de nuit

Une indemnité de panier, dnot le matnont est fixé par l'annexe " Sleiraas miinma ", est due à tuot tvauiarlir de niut anayt 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 période définie au point 1 est assimilée à une heure normale égale à 10 % du montant conventionnel mensuel applicable au salarié divisé par 151,66.

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 s'est 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 professionnelles particulières 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 de sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour toute évaluation 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 surveillance de nuit en cas d'état est médicalement constaté peut être affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

8. Salariés affectés aux travaux de nuit

a) La rémunération du salarié doit le contrat de travail prévoit, conformément à l'article 2.03 ou à l'article 4.02 de la présente convention, qu'il s'est 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 doit le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de la période de nuit bénéficie, en cas de travail exécuté 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 1.09bis.

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. Durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail

Pour les travailleurs de nuit définis au point 3, comme pour les salariés définis au point 8, les durées quotidiennes et hebdomadaires 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 heures sur 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 continuité des services et des biens dans les cas 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 chapitre traite 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 concernent les périodes de travail et de repos, prévues par le présent article, demeurent applicables à ces catégories de salariés dès lors que le présent chapitre n'y déroge pas expressément.

1. Conditions 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 particulière 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 sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir 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 la cadre des missions exécutées par le salarié ;

? la durée des trajets à partir du domicile du salarié jusqu'à son lieu de travail ou se rendant de son lieu de travail à son domicile après une intervention, par dérogation à l'article 1.09a ;

? la durée des interventions sur site.

Les périodes d'astreinte comprennent donc pas du temps de travail effectif.

La rémunération mensuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf conventions particulières 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 montant et de la durée des interventions effectuées au cours d'une période d'astreinte, selon les modalités précitées que l'employeur lui a préalablement communiquées par écrit.

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

Les salariés doivent le contrat de travail prévoit une clause d'astreinte doivent être notamment assurés de bénéficier, entre chaque période quotidienne de travail, d'un repos au moins égal à 11 heures consécutives. Une interruption 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 interruption 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 montant et de la durée des astreintes effectuées.

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

2. Conditions de véhicules

Les salariés embauchés pour assurer le service de véhicules de véhicules doivent dans le cadre de missions particulières doit le nombre, la durée et la fréquence sont aléatoires. En raison de la nature de l'activité de service et du caractère par nature

tiaprrmeoe des elmopis considérés, il est d'usage cnotnsat de pviuoorr ces derriens par crottans à durée déterminée, conformément à l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.

Ces cyvonouers bénéficient, au tmere de luer crntaot à durée déterminée, d'une indemnité de fin de cotnrat égale à 10 % des rémunérations brtues afférentes à ce contrat, suaf en cas de rtuurpe anticipée à luer initiative, de pitorusue ou de rpesire des rlietnoas cctterlneaus puor une durée indéterminée, de ftuae garve ou de fcore majeure.

Dans le carde d'une lioittiamn des soauniitts précaires, ces salariés, lorsqu'ils ont été amenés à aimcpoclir un nomrbe sicigaintiff de mssiinos de convoyage, divenot poivuor bénéficier d'une stabilité de luer emploi. A cet effet, l'employeur est tneu de popersor la clocounsins d'un ctanrot à durée indéterminée, peieotniriarmrt suos forme de tpmes piraatl annualisé, lquosre l'engagement du cooeynvur puor une nolvuele mssiioin a puor effet de porter à puls de 800 hueres la durée du tiaravl apoicmcle dnas l'année clviie en cours. Lsuroqe le cuyooenvr décline cette offre, son ruefs d'accomplir cette neouville moiissn dnas le carde d'un ctanrot à durée indéterminée diot être mentionné dnas le catnrot à durée déterminée cnclou puor l'exécution de cette msosiin ou dnas un decmonut annexé.

3. Gnaenrdagie à temps plein

Les posrnlnes de ganardniege de juor ou de niut anarssut esexuvelcimnt et à temps peiln des tâches de sevrclaniue et de gadre de locaux, d'ouverture et de ffermerue de poters ou de barrières, de déplacement de véhicules, de pancermnee au téléphone et, snleeeumt etrne 22 hruées et 6 heures, de délivrance de tctkeis de staonitmnenet et de réception des enceaestsnsms snot soiums à un régime d'équivalence.

Ces ponsnreles snot rémunérés sur la bsae de 35 heerus puor 43 hereus effectuées et, en conséquence, les maijrtaoons puor hreeus supplémentaires et les repos casueoterpmns légaux ne s'appliquent qu'au-delà de 43 hreeus hebdomadaires.

Article 1.11 - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

a) Définition

Est considéré cmome salarié à tpmes priaatl le salarié dnnot la durée du tivraal est inférieure :

1. A 35 hruées par semaine, ou lorsqu'elle est inférieure à la durée du tairval apblailce dnas l'entreprise ou l'établissement ;

2. A 35 hruées par simeane en mnonyee annuelle, par aipltciaon d'un hroiaie hamdbedaioire de 37 herues ou de 39 hereus compensé par l'attribution de jrous de rpeos spécifiques conformément à l'annexe cneatsrpodrone de la cteovnonin colvetilce ;

3. A la durée mnueelsle du traavil résultant de l'application sur ctete période de la durée légale du tviaarl ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée du tiaravl aapcillbpe dnas l'entreprise ou l'établissement ;

4. A la durée annuelle, au mmixuam égale à 1 607 heures, fixée en aiatoiplcpn de l'annexe « Aisanaiutlonn » de la cenotvnion clitoecvle ;

5. A la durée annuelle, au mauimxm égale à 1 607 heures, cranesondoprt au ffraoit aeunnl en hueres sur l'année défini par l'article 1.09ede la cnveitoinn collective.

b) Msie en ?uvre du triaval à tpmes partiel

Les herioras de tvaairl à tpmes peatirl pnvueet être mis en ?uvre à la dmndae des salariés ou bein à l'initiative de l'employeur.

Le psasage à tpmes preatit des salariés âgés de 55 ans ou puls diot poivuor être un myoen privilégié puor un aménagement des

hrioares taennt cmpote des crnitetnaos du vieillissement, et puor fciletiar la taiostnrrn vres la fin de carrière. Il cuostinte à ce trite une évolution des finonotcs qu'il puet être sbuhtoaiale d'évoquer lros des etetneins de deuxième parite de carrière visés à l'article 1.24. Il est également un élément ipmtranot à pnrrrede en considération puor la gsieotn prévisionnelle des epmolis et des compétences, dnas une pitsrvepee de tariossisnmn des savoirs.

Le paasgse à tpmes partiel, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié occupé à tpmes plien dnnoe leiu à une pirtoispoon écrite préalable et, en cas d'accord sur cttee proposition, à la sguanitre d'un anvneat au coantrt de travail.

Le rfeus par un salarié d'accomplir un triaval à tpmes pterial ne cntiustoe pas une ftaue et ne puet jsuiieftr aunuce sanction.

Lorsqu'ils opeucnt un ature elompi du secetur privé, les salariés embauchés à tpmes patierl s'engagent à en iroemfnr luer epyoemulr lros de luer emahugcabe et à ne pas dépasser les durées mlaemaxis de triaavl autorisées par la loi.

c) Hriraoe à tepms ptearil à la dnamdee du salarié

Les salariés à tpmes pitarel qui satueoinht ocpuocr ou rrrdneee un eompli à tpmes cmplet et les salariés à tpmes clpemot qui stheoinaut oecpuocr ou renperde un emlopi à tepms ptearil dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même etseprine ont priorité puor l'attribution d'un eoplmi rtarenissost à luer catégorie psrosneofillee ou d'un emopli équivalent. L'employeur prtote à la csnaainnocse de ces salariés la lsite des empolis dbopiinless correspondants.

Tout salarié suos caorntt à durée indéterminée à tpmes cplmeot puet dmeadenr à opucecr un emopli à tpmes partiel, en asrnedast à l'employeur une lertte recommandée aevc aivs de réception. Cttee lrette fmrluoe les sthuoias du salarié qnaut à la durée du pagssae à tpmes partiel, à l'horaire de tvaairl et à l'emploi recherché, en précisant s'il s'agit de son psote de tvriaal auctel ou d'un aurte eompli exsniatt dnas l'établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise.

Lorsque l'employeur evisgane de répondre favorablement, le salarié est invité à un eenitrtin en vue d'examiner sa demande, dnas le délai de 3 mios saivunt la réception de la ltrte recommandée par l'employeur. Cet etrnetein se tinet dnas le délai de 6 mios sviaunt la réception de la ltrte recommandée par l'employeur, à une dtae fixée d'un commun accord.

Lorsque l'employeur n'envisage pas de répondre favorablement, il eixqulpe les rsanois oeitjbecvs qui le ciesodunnt à ne pas dnneor stiue à la demande, dnas une lertre recommandée aevc aivs de réception qu'il assedre au salarié dnas le délai de 1 mios saivunt la réception de la lettre recommandée par lqllueae le salarié avait exprimé sa requête.

d) Hairore temrimereaoapt réduit puor mtoif familial

L'employeur s'efforcera de saifsrtaie la dendame du salarié qui, en roiasn des bonsies de sa vie familiale, saoituhe bénéficiere d'une réduction de la durée du taavirl suos fmroe d'une ou psuelrius périodes d'au minos 1 semaine. Les modalités de cttee réduction de la durée du tvaairl snot celels fixées par l'article L. 3123-7 du cdoe du travail.

e) Croantt de travail

Le conatrt de tvaairl à tpmes peiatrl comporte, oture les mitnnoes oibgeraltios visées aux atrclies 2.03 et 4.02 de la présente convention, l'ensemble des mtonies légales reilaevts aux hireaors de traival et aux éventuelles minfcoiadtois de ces horaires, namnemot en cas de ruercos à des hreeus complémentaires.

f) Hrraieos de travail

1. Durée minimale

La durée milmaine de tvraail du salarié à tpmes ptearil est fixée à 24 hueers par sieamne ou à l'équivalent muesnel de cette durée.

Chaque journée de travail doit être interrompue par une pause d'une durée de 2 heures au maximum, sauf dans le cas d'un salarié. Le salarié âgé de moins de 18 ans ne peut travailler, en tout état de cause, plus de 4 h 30 consécutivement.

2. Dérogations à la durée minimale

Le contrat de travail peut fixer une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée dans les cas suivants :

1. Demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à ce minimum ; dans ce cas, l'employeur ne peut justifier un éventuel refus que par l'impossibilité d'y faire doit compter tenu de l'activité économique de l'entreprise ;

2. Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études, auquel cas la fixation d'un horaire inférieur à ce minimum est de droit ;

3. Salarié ne relève pas des cas ci-dessus et occupé un des emplois suivants, pour lesquels une durée égale à douze heures nettes mensuelles ou plus par semaine, ou à l'équivalent mensuel de cette durée, peut être fixée :

? emploi de secrétariat et/ ou de comptabilité ;

? emploi de nettoyeur des locaux de travail ;

? emploi de conducteur de véhicules ;

? emploi de préparateur de véhicules ;

? emploi d'agent d'opérations dans un établissement de location de véhicules ;

? emploi d'opérateur dans une station-service ;

? emploi d'enseignant dans une école de conduite ;

? emploi de dépanneur-remorqueur ;

? emploi d'agent d'exploitation ou d'opérateur dans un parc de stationnement.

3. Organisation du travail

La durée du travail déterminée par le contrat de travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.(1)

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, le contrat de travail indique les horaires de travail, répartis sur un à cinq jours. Ces horaires doivent être regroupés par journées de sept à huit heures, ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures.(1)

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre mensuel, le contrat de travail définit les semaines travaillées et éventuellement non travaillées. Dans chaque semaine travaillée, les horaires de travail doivent être répartis sur un à cinq jours, et regroupés par journées de sept à huit heures ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures.(1)

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre annuel, la répartition des heures est programmée dans le cadre d'un volume annuel d'heures conformément à l'article 5.2 de l'annexe ? Annexe des horaires de travail ?, les heures doivent être regroupées par journées de 7 à 8 heures ou par demi-journées de travail de 3 à 5 heures.(1)

L'article 1.10 de la Convention collective s'applique au repos journalier est ablatrice aux salariés à temps partiel. Par dérogation toutefois, le salarié à temps partiel âgé d'au moins 18 ans peut demander que certaines des journées de travail soit cotées lorsqu'elle ne dépasse pas 6 heures. Lorsqu'il est âgé de moins de 18 ans, le salarié ne peut, en tout état de cause, travailler plus de 4 h 30 consécutivement.

g) Heures complémentaires

Le contrat de travail peut prévoir la faculté de dépasser l'horaire contractuel en recourant à des heures complémentaires. Dans ce cas, il en fixe le nombre maximum et indique le délai minimum dans lequel le salarié devra être informé de la date d'accomplissement de ces heures complémentaires.

L'accomplissement d'heures complémentaires ne constitue pas une modification de la répartition du travail au sens du principe. Afin de limiter les inconvénients pouvant découler de l'accomplissement d'heures complémentaires, l'employeur est invité à établir un planning horodabattant des heures de travail de sorte que la nature des travaux à accomplir le permet.

Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder le quart de la durée du travail itérative sur le contrat ni porter la durée hebdomadaire effective au niveau de la durée légale.

Toute heure complémentaire effectuée donne lieu à une majoration de salaire égale à 10 %, portée à 25 % pour les heures effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle sur le contrat dans la limite visée à l'alinéa précédent.

Afin que la journée de travail ne compte au maximum qu'une seule interruption, les heures complémentaires doivent être accolées à une période de travail telle que définie dans le contrat de travail.

Des heures complémentaires ne peuvent pas être amoncelées sans l'accord du salarié, lorsqu'elles le conduisent à travailler au-delà du temps prévu par le contrat de travail, ou lorsque celui-ci justifie d'un empêchement contractuel par exemple avec un autre employeur l'empêchant d'accomplir ces heures complémentaires.

Lorsque l'accomplissement régulier d'heures complémentaires conduit le salarié à effectuer en moyenne au moins 2 heures par semaine de plus que son horaire contractuel, ce dernier est modifié dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article L. 3123-15 du Code du travail.

Le refus par un salarié d'accomplir des heures complémentaires si le contrat de travail ne le prévoit pas, ou si le nombre maximum a été atteint, ou si le délai minimum de prévenance n'a pas été respecté, ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

h) Modification de la répartition de la durée du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doit être prévue dans le contrat de travail, et être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Dans les cas visés à l'article L. 3123-24 du Code du travail, le salarié peut refuser un changement de la durée du travail entraînant une répartition différente des jours travaillés ou des horaires de travail au sein de la journée. Le refus d'accepter un changement de planning notifié dans le respect du délai de prévenance ci-dessus doit être justifié par le salarié avant la date à laquelle ce changement prend effet.

i) Compléments d'heures temporaires

Afin de limiter les risques aux conséquences à durée déterminée, un avenant au contrat de travail à temps partiel peut prévoir d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, pour faire face à un événement ponctuel de l'activité lié à un événement ou à un surcroît d'activité.

Le recours à ce type d'avenant, qui n'a pas vocation à se substituer aux emplois à temps plein, doit rester exceptionnel.

Les compléments d'heures ne peuvent pas être proposés ni acceptés par les salariés visés au point 5 du paragraphe 2.

Les compléments d'heures sont proposés en priorité aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir, qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail, et en

prennat en compte, à compétence égale, la durée écrite la plus ancienne.

En cas de recours aux compléments d'heures, la durée du travail peut être portée jusqu'à un temps complet, sans pouvoir dépasser 1 547 heures sur 12 mois consécutifs, déduction faite des repos hebdomadaires, des congés payés visés à l'article 1.15 et des jours fériés chômés.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclues est limité à quatre par an et par salarié, en dehors des cas de recensement d'un salarié spécialement désigné.

Le salaire de base ne peut pas être inférieur au salaire horaire perçu avant l'augmentation de la durée du travail, majoré de 10 % et multiplié par le nombre mensuel d'heures convenu. En cas de renversement temporaire d'un salarié, le salaire mensuel de base ne peut pas être, à quinquennal égal, inférieur à celui du titulaire du poste majoré de 10 %. Les heures complémentaires ajoutées au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire égale à 25 %.

Chaque avenant doit préciser le motif du recours au complément d'heures, les dates de début et de fin du recours, la durée du travail et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

j) Statut des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

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.

Les droits aux congés payés des salariés à temps partiel et à temps partiel sont identiques, le décompte des jours de congé s'effectuant comme indiqué à l'article 1.15 de la présente convention. De même, l'ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accumulées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut réduire la durée du travail réduite des salariés à temps partiel parmi les critères qu'il met en œuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

(1) Alinéas étendus sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise détermine les modalités de renversement des heures des salariés à temps partiel, dont la durée de travail prioritaire est inférieure à l'équivalent de vingt-quatre heures par semaine, calculé sur la période de référence définie par un accord d'aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 et de l'article L. 3123-27 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 1.12 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

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 complément de périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées. À 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 1.13 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

a) Prise en compte des périodes de travail au titre du contrat de travail en cours :

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte du temps pendant lequel le salarié a été occupé dans les différents établissements de l'entreprise en vertu du contrat de travail en cours, quelle que puisse être la mention de l'acte de travail dans la nomenclature de cette entreprise.

b) Prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail :

Outre les périodes de travail effectif visées au paragraphe a, sont également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté toutes les périodes de suspension du contrat de travail, quelle que soit la nature, à l'exception :

? des interruptions pour maladie ou accident de la vie courante, qui ne sont prises en compte que dans la limite d'une durée maximale de six mois consécutifs ;

? du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du compte épargne-temps lorsque celui-ci suspend l'exécution du contrat de travail, dont la durée n'est prise en compte que pour moitié.

c) Périodes d'activité antérieures au contrat de travail en cours :

1. Contrats de travail antérieurs

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

Toutefois, les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul d'une indemnité de rupture sont, en cas de rupture prouvée suivant elle-même un réembauchage, réduites des années qui ont pu être antérieurement retenues pour le calcul d'une précédente indemnité.

2. Stages

Lorsque le stagiaire a été embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, consécutifs ou non, réalisés au cours de la même année scolaire ou universitaire, la durée de ce stage est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article 1.14 - Réfectoires et titres-restaurant

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant bénéficier de titres-restaurant est au moins égal à 25, l'employeur doit, après avis du comité social et économique, mettre à leur disposition un local de restauration.

Si ce nombre est inférieur à 25, un établissement peut être tenu de se conformer aux dispositions de normes nationales d'hygiène et de sécurité s'appliquant au 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.

Article 1.15 - Congés payés et congés spéciaux

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Cucall des droits

Chaque salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée en raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence, 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.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé(1) :

- ? les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- ? les journées de congé payé ;
- ? la durée du congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- ? les périodes de congé de paternité de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- ? les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident de trajet ou du travail, ou de maladie professionnelle ;
- ? l'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante, dans la limite d'une durée maximale de trois mois ;
- ? les absences pour participation à la « journée défense et citoyenneté » et les temps de service dans la réserve opérationnelle ;
- ? la période de préavis non exécutée à la demande de l'employeur ;
- ? les congés de formation de toute nature, notamment pour le suivi d'une formation professionnelle, pour un congé individuel de formation ou pour une formation économique, sociale et syndicale ;
- ? les jours fériés non travaillés ;
- ? les jours de congés exceptionnels pour événements personnels prévus par les articles 2.09 et 4.07 de la présente convention ;
- ? les congés des candidats ou des élus à un mandat parlementaire ou local.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits aux congés payés que les salariés à temps plein, quelle que soit la durée et la répartition hebdomadaire des jours de travail. Une semaine de congé correspond 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 1 jour par semaine, l'absence ce jour-là correspond à 1 semaine de congés payés.

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 calculent 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 semaine 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 partiel de 4 semaines

Le congé partiel de 4 semaines est attribué soit par mesure de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité social et économique.

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 s'agit d'un moyen de la satisfaction de l'ensemble 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 dans les meilleurs délais à cette demande.

L'entreprise conserve le droit de modifier l'exécution de 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 jour lorsqu'il sera inférieur.

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

d) Cinquième 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 équivalent à celui pendant lequel 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 partir de dans le cadre des modalités ci-dessus prévues pour le congé partiel 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 congés 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 le cas exceptionnel 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.

Congés supplémentaires des ptneras de monis de 21 ans

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

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

Congés des salariés originaires des départements et des terttiroes d'outre-mer et du psneonrel immigré

La dtae des congés payés des salariés oiaiegrnirs des départements et triireoerts d'outre-mer et du psneonl immigré pruroa être, sur la ddeanme des intéressés, déterminé dnas des cnoioidts teels qu'elles luer fetiaicnlt un séjour dnas luer famille, lsqrooe celle-ci réside en dhoers de la Facrne métropolitaine.

Pour l'exercice de luer droit aux congés payés, ils pourront, en aroccd aevc luer elympuoeur :

? siot buoelqr luer congé de 2 années sur la 2e année ;

? siot bénéficiér, tuos les 2 ans, de qluueeqs sanmiees de congés supplémentaires non rémunérés. Dnas ce cas, la durée ttlaoe de luer aebsnce ne devra pas excéder 3 mois.

f) Droit aux congés payés en cas d'indisponibilité du salarié

Le salarié ansebt puor indisponibilité au snes des arclites 2.10 ou 4.08 de la cnviootenn cloetclvie pnneadt la période de pirse des congés solerda ses dritos non placés dnas le cmtpoe épargne-temps dnas le délai d'un an savunit la rspeire du travail, aux deats cseiohis en arcoed aevc l'employeur ou, en cas de désaccord, aux dates fixées par l'employeur.

En l'absence de rrepsie du travail, le salarié preecvra lros de la rtpurue du crantot de tiavarl une indemnité cerscpitnmaoe des congés payés qu'il n'a pas pu solder.

*(1) Le quatrième alinéa du prgpaahre a) de l'article 1.15 de la cintoenvon clioevlcte susvisée est étendu suos réserve d'entendre cmmoe « périodes considérées cmmoe du triaavl effectif puor la détermination de la durée du congé » l'ensemble des périodes considérées comme telles par le cdoe du travail, nmemontat les alcerits L. 3142-1 et L. 3142-2, ou par d'autres ditipioonsss législatives et réglementaires.
(Arrêté du 6 nrebomve 2020 - art. 1)*

Article 1.16 - Salaires

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Sraaleis mimnia cioneontenlvns garantis

Le sarilae de bsae est la rémunération que l'employeur diot au salarié en coprnearttie du tiavarl fourni, y cpmiros les éventuels aanagevts en nature, à l'exclusion des indemnités, compléments et aseirescos de sraliae divers, queulle qu'en siot la dénomination.

Ce sairale de bsae diot être au mnios égal au sraliae muinmm cnteonoienlvtl grtanai conoesnradprt au cmselsneat du salarié, suaf en cas de lsiagse sur 6 mios dnas le cas prévu à l'article 6.04d.

Les siareals minmia muesnels girtnaas coesonadrprt à la durée légale du tariavl snot indiqués, puor cuqhae grille de cfsilocaitasn ouvriers, employés, maîtrise, cadres, dnas un barème annexé à la présente ceotnvonin collective. Ce barème cerncnoe tuos les salariés à tmeps plein, à l'exclusion des salariés visés aux ailrctes 1.22 a et b et suos réserve des amabetntets seslpbietcus d'être effectués en alptioiacpn de l'article 1.19c.

Pour les salariés à tepms partiel, le sraalie de bsae diot être au minos égal à la vulae hioarre du saailre miniumm coienvonentnl grtnaai multipliée par le nbomre d'heures effectuées au curos du

mios considéré.

La csimoiomsn prairaita naonatlle visée à l'article 1.05ase réunira au moins une fios par an puor dsetucir de la révision des saeralis mnmiia et de la vauelr du ponit de formation-qualification. Tuote révision des barèmes srea décidée sur la bsae d'un tuax de roaroieslvtan iiqetndue puor les crades et la maîtrise au-delà de l'échelon 20.

b) Sliiare munseel de référence

Le slaiare mueensl de référence est la bsae de ccual de la vauler de 1 huere ou journée non travaillée puor queueqle mitof que ce soit, lorsqu'il s'agit siot de mineaintr le sraaile en cas d'absence indemnisée, siot d'opérer une déduction en cas d'absence non indemnisée. Les règles ci-après s'appliquent suos réserve de totue diosiiopstn législative ou cevennoiltonne prévoyant un mdoe de ccual puls aautvaegx puor le salarié dnas le cas considéré.

Le srliaie msneul de référence est la rémunération, crnperdnosot au travail, que le salarié ariaut perçue au cruos du mios considéré s'il aivat travaillé snas s'absenter. Il est égal à la mnyone des rémunérations connsoredapt aux mios de silarae cmlepot comrips dnas la période des 12 mios écoulés, à l'exclusion des éventuelles libéralités ou aretus gnattraiifiosc bénévoles, asnii que de tuetos piremns non meelsenlus teells que pmires de vacances, 13e mois... lqrosue luer manntot n'est pas affecté par l'absence du salarié. Les mios coelptms snot cuex qui ctoenrmpot esxeueimvnclt des périodes de taivral et/ou des périodes d'absences indemnisées sur la bsae du slaarie burt réellement mianentu ou reconstitué.

Ce sliiare meuensl de référence ne peut, en tuot état de cause, être inférieur au mmuniim mesenul graatni abpallipce au curos du mios pndanet lequeul l'absence est intervenue.

La vualer d'une herue de tiavarl est égale au qtienuot du saralie meesnul de référence ansii calculé par le nbrome d'heures de traavil prévues puor le mios considéré. La velaur d'une journée de tviaral est égale à 1/22 de ce saralie burt en cas de ctioneovnn de fofirat en jruos tlele que prévue à l'article 1.09f, de 1/30 de ce saralie burt en cas de frofiat snas référence hirraoe tel que prévu par l'article 1.09g, et de 1/30 de ce sriaale net puor déterminer le mtonat de l'indemnité journalière complémentaire d'incapacité de taraivl prévue par le rglement de prévoyance.

Article 1.17 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Les eterpniress areossnrt puor un même tivraal ou puor un taiarvl de vauelr égale l'égalité de rémunération ernte les heomms et les femmes. Les catégories et les critères de ciliscoafaitsn et de piomortn professionnelles, asini que ttoues les aterus bsaes de caclul de la rémunération, nmnmootet les mdoes d'évaluation des emplois, dnvroet être cmunoms aux trlavuerials des duex sexes.

Devant l'embauchage, la rputure du cnrotat de travail, l'affectation, la classification, la piotromon ou la mutation, les heomms et les fmemes srnoet traités à égalité.

Bulletin de salaire. - Certificat de travail

Article 1.21

Modifié en date du 19 sept. 2013

a) Beiltuln de salaire.

Un btullein de salraie comportant, de façon nette, les mntoenis ci-après diot être établi par l'employeur et rmies au salarié lros de cuaqhe échéance de piaie :

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 cotisations aléatoires 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 point et indice pour les cadres) ;

6. Le salaire de base, ainsi que la note et le détail 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 menant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tant que 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 déductions opérées sur cette rémunération brute, la mention des cotisations patronales légales et conventionnelles pouvant être faite séparément l'objet d'un récapitulatif remis 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 compensatoire lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

En outre, les montants suivants doivent, s'il y a lieu, être portés soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé :

- la durée des droits à reposer acquis au titre, d'une part, des reposes conventionnels légaux, d'autre part, des reposes de recapitulés visés à l'article 1.09bis 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

Toutefois, du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur et le motif, donné lieu à l'établissement d'un certificat de travail tenu à la disposition du salarié. Ce certificat, daté et signé par l'employeur, mentionne 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 emplois 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 correspondante à ce solde au jour de la délivrance du certificat, et indication de l'ANFA comme organisme agréé pour la motivation de celle-ci ;

ci ;

- mention d'un droit aux avantages du régime complémentaire de prévoyance et de santé, selon les modalités d'information prévues au salarié, lorsque la cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 1.18

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

a) Bulletin de salaire

Un bulletin de salaire doit être remis par l'employeur au salarié lors de chaque échéance de paie, éventuellement sous forme électronique si le salarié ne s'y oppose pas.

L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique sans limitation de durée. Les salariés et anciens salariés doivent pouvoir récupérer à tout moment leurs bulletins de paie stockés sous forme électronique. Ils sont informés par écrit de la possibilité d'en consulter la copie en ligne ou par courrier électronique en cas de cessation d'activité de l'employeur.

Le bulletin de salaire, établi selon un modèle conforme à la réglementation en vigueur, comprend notamment les mentions suivantes :

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

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 cotisations aléatoires versées les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;

4. Le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise et l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;

5. Les nom et prénoms du salarié, sa qualification professionnelle, l'éventuelle attestation de l'emploi, et la position dans la classification (échelon, ou niveau et degré pour les cadres) ;

6. Le salaire de base, ainsi que la note et le montant détaillé des accessoires de salaire versés aux salariés et patronales, ce détail pouvant être fait sur une fiche annexée ;

7. La période à laquelle se rapporte la rémunération versée en menant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tant que 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, l'assiette, le taux et le montant des cotisations et contributions à la charge du salarié, déduites de cette rémunération brute ;

11. Le montant et l'assiette des cotisations et contributions à la charge de l'employeur ;

12. La nature et le montant des versements et sommes affectés que celles mentionnées au 10 et au 11 effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transport professionnels ;

13. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

14. La date du paiement de la rémunération et les acomptes

éventuellement versés ;

15. Les dtaes de congé et le mntoant de l'indemnité cdooratnensorpe lorsqu'une période de congé anenul est cpsmiroednas la période de piaie considérée ;

16. Le mnotnat taotl des exonérations et eipnxmteos de coitsinaots et cinbtouintors sacleois appliquées à la rémunération mentionnée au 9 ;

17. Le mnnatot ttaol versé par l'employeur, c'est-à-dire la smome de la rémunération mentionnée au 9 et des cttoisoains et cutntoibnros à la cahрге de l'employeur mentionnées au 10 et au 11, déduction fiate des exonérations et epmotinexs des mêmes coisttainos et cnioruitbonts mentionnées au 16 ;

18. La mitonen de la rqiubre dédiée au beltliun de piaie sur le poiatrl www.service-public.fr.

En outre, les mnotnies snutveais doivent, s'il y a lieu, être portées siot sur le buletiln de salaire, siot sur un demnocut annexé :

? la durée des dritos à ropes auqics au titre, d'une prat des rpoes cmnrstoeeaups légaux, d'autre prat des repos de ranpmemeclet visés à l'article 1.09 bis e et à l'article 1.10 d 5 ;

? loqurse les dortis ainetngtet 7 heures, la naofiicottin de l'ouverture du dorit et de l'obligation de les pndrree dnas un délai de 6 mois.

b) Ceaticrfit de travail

Toute rruutpe du crntaot de travail, qleus qu'en snoiet l'auteur et le motif, dnnoe leiu à l'établissement d'un cciteriaft de tairavl tneu à la dptosoiisin du salarié. Ce certificat, daté et signé par l'employeur, ctormope emisvxnecluet les moentnis snutueiavs :

? nom, prénom et aedrsse du salarié ;

? nom de l'employeur ou roasin saocle de l'entreprise, cdoe APE et aessrde de l'entreprise ;

? dtae d'entrée et dtae de sriote de l'entreprise ;

? narute de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des empilos sesveumcsencit occupés et périodes padnnet leqleeluss ces eimlpos ont été tenus, conformément à l'article D. 1234-6 du cdoe du traavil ;

? portabilité du dorit aux gaanrteis du régime complémentaire de prévoyance, selon les nciteos d'information rsemeis au salarié, lursqoe la ctessiaon du crantot de traavil non consécutive à une fuate ldoure orvue dirot à prise en cahgre par le régime d'assurance chômage.

Article 1.19 - Jeunes salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

a) Aceicul des jeunes

La qualité de l'accueil des jeunes, stourut lros du pereimr emploi, étant une ctoindoin eenillseste de luer bonne insertion, l'employeur derva :

? présenter au jneue les pupacirinx rgaeuos de l'entreprise ;

? friae un cetmniramoe des etmagneegns réciproques cunnotes dnas la lertte d'embauche ou le cnrotat de travail ;

? faire un crmtomneaie du règlement intérieur, lorsqu'il en existe, et en pleiuatirrcr des cesonings de sécurité ;

? désigner une pnronsee qualifiée puor apnomgcaecr emvcfteifeent le jneue ; ce rôle est nmeaneorlmt confié à un tuetr ou, dnas le cas du ctanrot de fotoirman en alternance, au maître d'apprentissage

Toute eiseprtnre dvrea procéder, une fios par an, à un eietnetrn spécifique du chef d'entreprise, ou de son représentant, aevc tuot juene en ftirooam dnas l'entreprise suos ctnorat de ftiomroan en

alternance.

b) Amenmcopgecnat des jneues

Dans lreus aocints et dnas lreus sruptops de communication, les oireasgmns de petoricotn siaocle et de ftaoroimn pnsefolroelins de la bhnacre acerodcnt une plcae privilégiée à l'ensemble des dissfoiitps qui s'adressent aux jeunes, dnas les denaoims de la famooitrn et de la qiiifoltcaaun professionnelle, de la prctoetion salioce et de la santé et de l'action sociale.

Les oeamigrnss de bhnrcae visés à l'alinéa précédent ceonndort lreus aitcons tdneant à fiteclair l'accompagnement des jneens earnntt dnas la pisrfoosen et à ienmofrr ces derniers, asini que les flemilas et les enseignants, des dopstiifsis existants.

Ces omrgaesis penennrt les ietviitanis nécessaires puor développer la pqiurate du tortaut et puor en fiaetclir l'exercice dnas l'entreprise.

Un accrod prtaiire nnitaaol fxie les priiepcns observés par la branche puor l'accompagnement des jeenus et luer iesrtoinn professionnelle, et détermine les aotcins engagées par l'ANFA à cet effet sur le paln attiimadnsrif et financier. Cet accrod est annexé à la présente centvonoin ccotleilve puor l'information des entreprises, des salariés, et celle des osriemangs de formation. Il est clncou puor une période de 5 ans. Anvat cqhuae échéance quinquennale, la cmmssoiin prraaitie niaotalne etennd le rorappt de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

c) Saairle des jneens

Dans tuos les cas où des jneues salariés de monis de 18 ans effectuent, d'une façon ctournae et dnas des coniidotns égales d'activité, de rdeenemnt et de qualité, des tvaaurx hembnullieteat confiés à des adultes, ces jneues sreont rémunérés solen les tafirs établis puor la rémunération du peoresnln alutde efnatecut ces mêmes travaux.

En droehs des cas précisés ci-dessus, les jeenus salariés de mnios de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un ctaront d'apprentissage ou d'une artue foiomratn en alternance, perçoivent au mnois le minmum gaatnri de la catégorie ou de l'emploi aaulxqes ils snot rattachés, suos réserve d'un anaeeetmbt de 20 % anavt 17 ans et de 10 % etnre 17 et 18 ans. Ces atetebtmans de 20 % et 10 % snot supprimés après 6 mios de pratique.

Article 1.20 - Qualifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

a) Définition des qnliicaiouatfs presfoeenllosils

Une qaaouftilciin poenefsrnilole est un emlnesbe d'activités cieintvsotuts d'un eopmli tpye dnas un dnaioime d'activité déterminé.

Les qtlaiiioanucs pnesfslrleneoios renunceos par la bchanre des siverces de l'automobile snot décrites dnas les fhiacs du RQNSA visé au pgaaprahre b. Le pmonraaa des qfactiaailouns professionnelles, placé en tête du RQNSA visé au pharraagpe b, peremt de repérer les qunlicaitafios pllfrneoeeisnss enetxstais puor chcaun des daiomens d'activité identifiés.

b) Répertoire ntnaaoil des qclfiatiuniaos des sircvees de l'automobile

Un répertoire naoatnl des qiaoiatnfcuils des serevics de l'automobile (RNQSA) est annexé à la présente cinneootvn collective. Ce répertoire deresse la litse eustsvhaxe et les caractéristiques des qunlitaicifios professionnelles. Un prnamaoa des qaiaticlinfuos placé en tête du répertoire peemrt de repérer l'ensemble des fhiacs classées harolntinzeoemt par échelon ou naievu de classement, et vlieenertmcat puor cauhqe daimnoe d'activité.

Dans cuahqe dmoaine d'activité qu'elle définit, la coosmimisn pitiarrae nanitloae (CPN) établit une fiche de qfialicuaiotn puor tuot ou patire des qniuiafcaotils identifiées. L'ensemble des fhiacs

de qualification du RNSQA est réexaminé chaque année par la CPN en vue de son éventuelle actualisation, selon une procédure fixée par délibération paritaire.

Les fiches de qualification qui constituent le RQNSA sont utilisées par les entreprises pour classer les salariés conformément aux chapitres III, III bis et V de la présente convention collective.

c) Répertoire national des certifications des véhicules de l'automobile

Les certifications reconnues par la branche sont inscrites sur un répertoire national des certifications (RNCSA) annexé à la présente convention collective et mis à jour chaque année par la CPN.

Ces certifications sont de trois types : les certifications de qualification professionnelle visées à l'article 1.22 d, les certifications isométriques au répertoire national des certifications professionnelles, les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les certifications inscrites au RNCSA, qui sont répertoriées dans des séries correspondant à un échelon ou un niveau de compétence déterminé, permettent d'accéder aux qualifications du RQNSA.

Article 1.21 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

a) Outils de la formation professionnelle continue

1. Paiement de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent promouvoir et faciliter 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 personnel en vue d'obtenir une action dans sa filière professionnelle ; lorsque aucune solution n'a pu être trouvée à l'issue de cet entretien, l'employeur peut porter cette demande à l'ordre du jour de la réunion du comité social et économique, afin de rechercher si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

2. 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 actif des besoins et du déroulement des actions de formation, un point sur les actions en cours, les actions nouvelles souhaitées et les actions achevées fera l'objet d'une information régulière du comité social et économique.

b) Partage de la formation professionnelle

1. Rôle de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.05a, 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 professionnelle.

Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux commissions paritaires nationales de l'emploi, et à ce titre elle exerce les compétences visées à l'annexe 2-17 de la présente convention.

2. Association nationale pour la formation automobile

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre 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 la commission paritaire nationale.

L'ANFA constitue les compétences des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle dans le champ défini ci-après.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié à la branche des véhicules de l'automobile, l'ANFA intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'article 1.01 de la présente convention collective.

L'ANFA peut toutefois étendre son action à ce titre à des personnes ou autres acteurs professionnels, dans des conditions prévues ou autorisées par la réglementation, par accords de branche conclus entre les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le champ des véhicules de l'automobile, d'une part, et dans le secteur professionnel considéré, d'autre part.

L'ANFA est également habilitée en qualité d'OCTA de la branche des véhicules de l'automobile pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage.

c) Formations de la formation professionnelle continue

1. Obligations de formation

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'ANFA d'une contribution unique selon leur taille.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution minimale est fixée à 0,55 % de la masse salariale, dont une fraction est affectée à la formation professionnelle continue dans les conditions indiquées dans les articles " cotisations de cotisations professionnelles " et " périodes de cotisations professionnelles ". Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale est fixée à 1 % de la masse salariale et peut être réduite à 0,8 % dans le cas prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements auprès de l'ANFA.

Les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sont utilisées conformément aux dispositions des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail et des décrets subséquents.

2. Formation supplémentaire

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises sont redevables, auprès de l'ANFA au 1er janvier de chaque année au titre des versements versés pendant l'exercice précédent, d'une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est notamment affectée au financement des actions définies ci-dessous :

- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'actions de démarche GEPC de branche ou d'entreprise ;

- actions de formation professionnelles ;

- actions de formation professionnelle visant à acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de compétences d'une certification inscrite au RNCSA, le cas échéant en complément d'une démarche de VAE ;

- démarches de VAE visant à l'obtention d'une certification inscrite au RNCSA ;

- ingénierie du RQNSA et du RNCSA ;

- toute action visant au développement de la formation

pfeioolelsrnse continue.

Pour les érepetinrss de mnios de 10 salariés, le tuax de la ctiirboutnon est fixé à 0,5 % de la masse salariale. Les ereirpstns qui le seoiuahntt peuvent, puor le même objet, eefftceur des vmrseneets vrtolaoenis auprès de l'ANFA.

Pour les ereniseptrs de 10 salariés et plus, le tuax de la cntiiroutbon est fixé à 0,2 % de la masse salariale. Les esreerptns qui le sethinauot peuvent, puor le même objet, etffuecer des vtsemnrees vtnireoolas auprès de l'ANFA.

d) Sutaiton des salariés au raergd de la fitaormon professionnelle

1. Eirtteenn professionnel

L'entreprise diot asurser à cuahqe salarié un eetteirnn pesosoirfnnl dnas l'année svuinat l'embauche, plus tuos les 2 ans, euntends cmome 24 mios complètement ou pniaeelrtmelt travaillés. Cet eeretntn professionnel, qui a puor finalité de pmteterre au salarié d'examiner son peojrt professionnel, à paitr de ses saohiuts et de ses aptitudes, et en foitnocn des pteeirvcspses d'évolution de l'entreprise, ne prtoue pas sur l'évaluation du tvriaal du salarié.

Au corus de cet eitetnern professionnel, qui a leiu à l'initiative de l'employeur ou du représentant de ce dernier, les pnoits suavnits snot notnmmaet abordés :

- les mneoyis d'accès à l'information sur les diiftisspos reifatlis à l'orientation et à la fmoatiorn ;

- l'identification des menyos pmerntteat l'adaptation des cncanasoseis peslloensrinefs à l'évolution de l'emploi ou le développement des compétences, ou le rfnomneeerct de sa qilcoiuitafan ;

- l'identification du ou des dipfiisosts de famtrioon auuqlexs il puriaort être fiat aeppl en foicontn des ocjbfteits envisagés ;

- les iitnvtuais à pedrrne par le salarié puor l'utilisation de son cmpote ponenersl de foiaotmrrn ;

- les cniotnodis de réalisation des fnmtaorois envisagées ;

- les étapes psielobss d'un pejrot professionnel.

Lorsque le salarié a atetint l'âge de 55 ans, l'entretien pössfeirnonl aborde, ortue les ptinos énumérés ci-dessus, la qietuson de l'anticipation des aménagements de psote ou de ficononts qui puorarenit être définis d'un commun arcoed et celle de l'évaluation des ctionnois dnas lqluseeels une tsnaoirsismn des soivars et des compétences pairuort être envisagée.

L'entretien pferoonssneil diot systématiquement aivor leiu dnas les cas visés par l'article L. 6315-1 du cdoue du trvaail et, en ourte :

1° Après l'obtention de ttoue ciorcfitaieitn itricsne au RSNCA ;

2° Préalablement à ttoue pcepetsire de caeghmnent des foicononts ou de l'emploi ;

3° A la denadme du salarié, dnas le cas visé à l'article 1.21 a 1 ;

4° En cas d'échec du salarié à l'examen organisé au treme d'une aoitcn de fotroaimn professionnelle, tel que visé au pinot 2 ci-dessous.

Tous les 6 ans, l'entretien pnfeirsoeonsl dersse un état des leieux récapitulatif du pcoarrus professionnel, sloen les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Un arcoed d'entreprise ou d'établissement peut, le cas échéant, aménager les disioinpstos ci-dessus, nnmaomett puor la préparation et la msie en ?uvre des entretiens, puor régler les modalités du cohix de l'intervenant dnas le cas où les pitares snot d'accord puor un setioun teqnchuie extérieur, ou ecorne puor frsiamelor les cniuslonocs des entretiens.

2. Conséquences des atcnios de fomitaron cnuniote sur la sittioaun du salarié

Ces conséquences snot définies aux aretclcis 2.05 et 3.02 b, 3 B. 02 b, ou 5.02 b, selon le csneasmelt de l'intéressé.

Lorsque le salarié arua échoué à l'examen organisé au terme d'une atocin de fmraioton professionnelle, l'employeur srea tneu d'avoir aevc lui un eteetnirn dnas un délai de 3 mios suianvt la dtae à lqleale l'employeur est informé du résultat de l'examen. Cet eterenitn prtouea sur les pntios visés au ponit 1 ci-dessus et, en outre, sur les conséquences de la footiarmn suiive au rgeard du pstoe occupé, sur les ptsreveepcis de piomotron ultérieure, et en tuot état de cause, sur les modalités de psrie en cpomte des effors acloipmcs par le salarié en se formant.

3. Celuass de dédit-formation

Principe :

Les corattns de tvaaril aurtas que cuex clconus aevc les ateiprps et les salariés formés en aacnrnltee punevet corpteomr une " culase de dédit-formation " selon laquelle, en cas de sviui d'un sgate de fiomroatn professionnelle, le salarié s'engage, à l'issue de ce stage, à drmeueer un ctriaen tpmes au scireve de son employeur.

Conditions :

Cette cualse ne prroua être opposée au salarié qu'à cniq cniitdonios cvuueltimas :

1. Que le sagte suvii ait comporté au mnois 70 hueers de faoirimton prsnfeolesionle quaitanifle ;

2. Que l'employeur pusise jfeistur auprès du salarié qu'il a consacré à la friomaotn professionnelle, pdnanet au mnios les 2 années précédentes, un mnnotat supérieur aux olitiongbas mineilams fixées par la loi et les aodcrs perratiais niuaonatx ;

3. Que l'employeur présente les dunotecms jauntsifit du montnat de l'indemnité de dédit-formation ;

4. Que le cartont de trvaail de l'intéressé, ou un ananevt à celui-ci, ait indiqué :

- la possibilité de mtrtee en ?uvre une csalue de dédit-formation ;

- la durée de la période d'attachement ;

- le tuax et le mdoe de cuclal de l'indemnité ;

5. Que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son eeggmeannt par ltrete recommandée aevc aivs de réception, lsqroue le caotnrt de taiarvl ou l'avenant visé au 4 est entré en ailpatcopn puls de 1 an aavnt le départ en stage.

Mise en ?uvre :

La période d'attachement du salarié ne puet être supérieure à 2 ans suvinat la fin du sagte de fiomrtoan professionnelle, lrqsuoe la durée de ce dneerir n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans sniauvt la fin du sgtae de fomiatron pnosorlsneiefle lrqsuoe la durée de ce direenr a excédé 105 heures.

L'indemnité de dédit-formation est due en cas de démission iutenenvre avant la fin de la période d'attachement. Toutefois, aucnue indemnité ne proua être exigée en cas de démission onurvat driot au vsmeenret d'allocations de chômage, ni de départ voirnoatle consécutif au venermset d'une pseionn par la sécurité sociale.

Le vermneest du salarié est ogeombirlientat affecté au fncncaemit d'actions dnas le crdae du palm de formation.

Montant de l'indemnité :

La bsaie de ccual de l'indemnité de dédit-formation est le coût de la fiotamorn eecfefnvtmet supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du mnaontt des coûts pédagogiques hros texas facturés à l'entreprise puor le salarié concerné, déduction ftiae des aieds

ou amneetbodns reçus puor cette formation.

Le mtntnoat de l'indemnité est prnrootniopel au nmobre de mios eintrs mauqntnas enrte le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

4. Vlidtiaooan des acuqis de l'expérience

Au curos de sa vie professionnelle, tuot salarié puet fiare vdiaelr les acquis de son expérience, dnas les cotnoiidns fixées par acorcd pairatire national, en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dnas le répertoire nonitaal des ctetnfcriiaos peioenrosllsnefs (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du cdoo de l'éducation ;

- ou un ciafetirct de qaocitliifaiun psoenenslrlofoie fuignrat en même tpmes au RCNP et au RCSNA visé à l'article 1.20 c.

Article 1.22 - Dispositifs de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

a) Apprentissage

L'apprentissage ctoustine un mdoo de footiarmn pslleonfrsoiene iailltine particulièrement adapté aux bisnoes des epetserirns de la profession. Les elepmoryus dnovret accoedrr une atitneotn particulière au rceutmeernt des apprentis, à luer pgioreorssn pnneoseoilfsre et aux possibilités d'insertion définitive dnas l'entreprise.

Les cnnitiods de l'apprentissage et le régime judiruqie des ainrtpes snot définis par les lios et règlements en vigueur.

Les obcjiefts pivrisuuos par la brahnce en matière d'apprentissage, asini que les cinonotids de la prttaiaipcon de l'ANFA à luer réalisation, snot déterminés par un accorcd piitaarre national. Cet accorcd est annexé à la présente cvnootienn cvcoltiele puor l'information des entreprises, des apprentis, et cllee des cenerts de fmraooitn des apprentis. Il est clncou puor une période de 5 ans. Aavnt chquae échéance quinquennale, la ciimsmoson piarairte naailtnoe entned le rpaorpt de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

Un dorit au vrenmeset d'une pimre d'intégration est orevut au salarié qui, au treme d'un cartot d'apprentissage à l'issue dequul il a oentbu une ciaioretciftn faniurgt dnas la série 2 ou supérieure du RSCNA :

? est embauché puor une durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié, bénéficiera, à la fin du 12e mios de ce crnoatt à durée indéterminée, d'une pimre d'intégration d'un motnant égal à 50 % du salirae de bsae tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1, de la présente cveoniontn cillcvteoe nnolatiae ; puor le salarié reenavlt du critpape VI de la présente cnvention ciceltovle nilotaane et rémunéré dnas le carde de son arclite 6.04 a, alinéa 2, le mnonatt de la pmrie d'intégration srea égal à 50 % du silraae mnuimim munesel gtaanri en veguier à la dtae du versement.

Si ce cantort à durée indéterminée est rmopu à l'initiative de l'employeur puor un mtiof artue que la fatue gavre ou lourde, entraînant le départ du salarié avnat le délai de 12 mios au temre du préavis effectué ou non, une indemnité cmapoentcure srea versée puor un mnanott calculé au ptoara de la pmrie prévue puor cttee période de 12 mios ;

? ou bein est embauché puor une durée déterminée, qellue que snot cttee durée, dès lros que ce ctaornt est immédiatement sviui d'un cnrtoat à durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du caotnrt à durée déterminée précédant le ctaornt à durée indéterminée, d'une pmrie d'intégration d'un mnanott égal à 50 % du saraile de bsae tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1 de la présente cvnioeotnn cliolvtece nationale, perçu au trmee du cartnot à durée déterminée ; puor le salarié raneelvt du chapirte VI de la présente

cotvnnioen clvecoitle nonaalite et rémunéré dnas le cdare de son ariltte 6.04 a, alinéa 2, le mnonat de la pmrie d'intégration srea égal à 50 % du salirae muminim mneesul grtaani en vieguur à la dtae du versement.

Si au treme d'un ctronat d'apprentissage à l'issue duueqil il a oebtu une cirociftiaten fgriaat dnas la série 2 ou supérieure du RNCSA, le salarié est embauché puor une durée déterminée, qllee que snot cttee durée, mias que ce deinrer n'est pas immédiatement sviui d'un cantort à durée indéterminée, le veemnsert de la pmrie d'intégration srea remplacé par le vnsermeet par l'employeur de l'indemnité de fin de ctonart à durée déterminée due en atcaoppilin des dtospiinosis légales et réglementaires en vigueur.

b) Coatrnts de professionnalisation

L'embauchage suos cntorat de pooifteiasalrsosinn permet, natnoment aux jneues de minos de 26 ans, de compléter luer firotmaon natiile en vue de préparer une cicoatrfiinet csatntuotit un mdoo d'accès aux qatoinicaufils fauignrt au RNQSA. Les cnidoniots du ruorces à cttee fioramotn en anlertacne et de pirse en crgahe par l'ANFA snot définies par un arcocd piaaitrre national, et les citnoodnis de rémunération snot cleles fixées par la réglementation en vigueur.

Un teutr diot être désigné par l'employeur puor sivrue les bénéficiaires du corant de professionnalisation, pamri les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant ctpome de luer elmopi et de luer naievu de qualification, qui dnorvet être en adéquation avec les ojectbfis rueents puor l'action de formation. Ce tetuur amoacnpgce le salarié tuot au lnog de la durée de son caront de professionnalisation.

Un driot au vemeresnt d'une pmrie d'intégration est ouervt au salarié qui, au tmere d'un ctronat de poiteiassnrnsnoaafin à l'issue dquul il a onetbu une ctitcraiofen funrgiat dnas la série 2 ou supérieure du répertoire ninaaotl des cettoranicfiis :

? est embauché puor une durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mios de ce cntoart à durée indéterminée, d'une pmrie d'intégration d'un motnant égal à 50 % du sliiare de bsae tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1, de la présente cveoonntin clovetclie nalotanie ; puor le salarié ranvelet du critahpe VI de la présente coitvennon cvocetlile nitnlaoae et rémunéré dnas le cdare de son acilire 6.04 a, alinéa 2, le mntaot de la pmrie d'intégration srea égal à 50 % du siarale muniimm mneesul gatnrai en vuguier à la dtae du versement.

Si ce ctraot à durée indéterminée est rmopu à l'initiative de l'employeur puor un moitf autre que la faute gvare ou lourde, entraînant le départ du salarié avnat le délai de 12 mios au temre du préavis effectué ou non, une indemnité ctmposcinare srea versée puor un mntaot calculé au patorra de la pmrie prévue puor ctete période de 12 mios ;

? ou bein est embauché puor une durée déterminée, qllue que snot cette durée, dès lros que ce ctonat est immédiatement sviui d'un cratont à durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du ctnaort à durée déterminée précédant le cartnot à durée indéterminée, d'une pimre d'intégration d'un mtntnoat égal à 50 % du salirae de bsae tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1 de la présente cnoeivnton cltevoile nationale, perçu au temre du cantort à durée déterminée ; puor le salarié rleaevnt du capthire VI de la présente citnvoeenn ceclvoilte nanalotie et rémunéré dnas le crade de son acilrte 6.04 a, alinéa 2, le mnonatt de la prime d'intégration srea égal à 50 % du sraillae mnuimim munesel garnati en vueguir à la dtae du versement.

Si au temre d'un cratnot de pssirnieolioanasotfn à l'issue dequul il a oebtu une ctreffiicoitan fuignant dnas la série 2 ou supérieure du RNCSA, le salarié est embauché puor une durée déterminée, qlleule que snot cette durée, mias que ce deinrer n'est pas immédiatement sviui d'un coarntt à durée indéterminée, le verensmet de la prime d'intégration srea remplacé par le vnsermeet par l'employeur de l'indemnité de fin de ctonart à durée déterminée due en acipalption des dooniispists légales et réglementaires en vigueur.

c) Périodes de professionnalisation

Les périodes de formation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des compétences des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Elles permettent à l'utilisateur bénéficiaire d'acquiescer 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.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par l'ANFA sont définies par un accord paritaire national, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

d) Certification de qualification professionnelle

Le CQP est une certification délivrée par la branche, assurant de l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

A chaque qualification de branche visée à l'article 1.23 est associé, sauf si la certification de qualification ne peut être rattachée 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 contenu 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.

Un accord paritaire national annexé à la convention collective définit notamment les publics visés, les conditions d'obtention des CQP, le contenu des référentiels, l'organisation de l'évaluation des candidats, et les modalités d'habilitation des organismes de formation.

e) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des caractéristiques de l'environnement et des cohésions stratégiques de l'entreprise.

Cette démarche d'anticipation articulée sur trois niveaux, celui de la branche, de l'entreprise et du salarié, doit permettre :

- à la branche des secteurs de l'automobile, d'affirmer son identité et l'attractivité des emplois professionnels qu'elle organise ;

- aux entreprises, d'améliorer le potentiel de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;

- aux salariés, de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leurs parcours professionnels au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Un accord paritaire national décrit les objectifs poursuivis par la démarche de GPEC au niveau de la branche des secteurs de l'automobile, des entreprises qui la composent, et des salariés qui y travaillent. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de 3 ans. A l'expiration triennale, la commission paritaire nationale émet le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

f) Compte personnel de formation

Droit au compte personnel de formation :

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux salariés. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de travail à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte personnel de formation sont en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fin du compte personnel de formation la personne est amenée à verser l'ensemble de ses cotisations à la retraite.

Actions de formation éligibles :

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification reconnue dans le RNCSA visé à l'article 1.20 c ou celles qui permettent d'obtenir une qualification professionnelle.

Sont prioritaires les formations visant l'obtention d'une certification de qualification professionnelle, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge pendant le compte de formation, ainsi que les démarches de validation des acquis de l'expérience participent aux salariés d'obtenir une certification professionnelle au RNCSA.

Sans préjudice des priorités définies ci-dessus, la commission paritaire définit chaque année les publics prioritaires bénéficiant de conditions de prise en charge particulières.

Financement des actions de formation :

Les fonds collectés sont affectés à la prise en charge d'actions de formation éligibles, des coûts salariaux, et des frais annexes afférents, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'ANFA est habilitée à approuver une répartition des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritaire, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Les démarches de VAE sont prises en charge, quelle que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafonné exprimé en euros.

L'ANFA fournit chaque année à la commission paritaire nationale un bilan chiffré des prises en charge.

Abondement du compte personnel de formation :

Le dispositif des périodes de passivité pour le compte personnel de formation est un CQP inscrit au RNCSA.

Dans ce cadre, le nombre d'heures au titre du CPF sera abondé d'un montant compris entre 10 % et 50 % du nombre d'heures selon les disponibilités financières de l'ANFA.

Le taux horaire de prise en charge sera fixé selon les dispositions du point précédent dans la limite du taux forfaitaire maximal de prise en charge prévu pour le dispositif des périodes de professionnalisation.

Les salariés qui, après 6 ans d'activité professionnelle sans suite à un contrat, une période d'apprentissage ou de professionnalisation, n'occupent pas, au sein de leur entreprise formatrice, un emploi correspondant à la qualification acquise, se voient attribuer par l'ANFA un montant de 70 heures de leur CPF. Cet abondement, qui s'ajoute à celui dont le salarié bénéficie dans les conditions prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail, sera mobilisé lors de la réalisation d'une action de formation selon les conditions définies aux articles relatifs au financement.

g) Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages personnels dans le cadre de la formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à son initiative 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. Outre que soient la durée et l'objet du congé suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de le placer sur un échelon ou

un niveau de connaissances 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 1.20 c, l'employeur s'est tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification s'est présenté dans l'entreprise.

Article 1.23 - Retraite

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

a) Adaptation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion adaptative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer qualitativement et quantitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GEPC 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 interventions financées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.

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

2. Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et dans l'entreprise depuis au moins 1 an ont droit à la période de formation professionnelle définie par l'arrêté national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord interprofessionnel 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 solliciter l'entreprise pour bénéficier de la formation professionnelle (CPF) pour suivre les actions de formation 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 entreprises d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des conditions particulières liées au vieillissement. Tous les aménagements des conditions de travail, des horaires ou des conditions de travail sont envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière visés au paragraphe, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

Les salariés âgés de 55 ans et plus ont droit au certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail temporaire des entreprises lorsqu'ils ne peuvent 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 doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre les salariés chargés de transmettre et le salarié concerné.

3. Transition entre activité et retraite

A partir de 55 ans, les salariés sont invités à privilégier des parcours 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 fin de carrière visés ci-dessus. Ces mesures sont régies par le statut de l'IRP Atuo et sur celui de l'ANFA, entre autres un lein est fonri à cet effet.

Ces salariés peuvent solliciter l'entreprise pour bénéficier de la formation professionnelle des activités utiles qu'ils mettront en œuvre 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. Chaque 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 de laquelle 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 nouvelle activité 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 inclut la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à 1 semaine par année 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.

Article 1.23 - Emploi des salariés âgés

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

a) Adaptation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion adaptative des emplois et compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer qualitativement et quantitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. A cet effet, elles sont invitées à s'appuyer sur les outils de GEPC 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 interventions financées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.

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

2. Professionnalisation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et dans l'entreprise depuis au moins 1 an ont droit à la période de formation professionnelle définie par l'arrêté national.

ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de post-affectation défini par accord préalable national. Les anciens résidents dans ce cadre permettent, conformément à l'accord préalable 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 compte personnel de formation (CPF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de perfectionnement ou de qualification qui leur permettent de retourner à la sécurisation ou à l'évolution de leur parcours professionnel.

b) Fin de la carrière professionnelle

1. Affectation des fonctions

Les salariés 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 les aménagements des horaires de travail, des horaires ou des conditions de travail sont envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des départs de deuxième partie de carrière visés au paragraphe, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

Les salariés âgés de 55 ans et plus ont le droit de bénéficier d'une attestation délivrée par le médecin du travail des services de santé au travail pour accéder aux postes à 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. Maintien des savoirs et développement du tutorat

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 transmettre et le salarié concerné.

3. Transition entre activité et retraite

À partir de 55 ans, les salariés sont invités à prendre conscience des mesures législatives relatives à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite partielle 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 possibilités sont prévues sur le site internet du groupe IRP Atuo et sur celui de l'ANFA, entre lesquels un lien est fourni à cet effet.

Ces salariés peuvent utiliser leur compte personnel de formation pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettront en œuvre 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 de laquelle 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 prise dans les 6 mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai inclut la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à 1 semaine par année de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale de 1 mois.

c) Caatpil 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 de fin de carrière créé à cet effet.

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

Article 1.24 - Régimes complémentaires obligatoires de retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 (IRP ATUO Retraite ARRCO, intitulé ACRRO n° 531), sauf adhésion à une institution assurée 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 (IRP ATUO Retraite AGIRC, intitulé AGRIC n° 32), sauf adhésion à une autre institution membre de l'AGIRC avant la fin du 3e mois suivant la création du personnel de maîtrise ou de cadre, à condition que la création de cet emploi soit antérieure au 1er janvier 2001. L'adhésion à l'IRP ATUO Retraite AIRGC est obligatoire pour tous les entreprises qui créent un nouveau emploi de maîtrise ou de cadre à partir du 1er janvier 2001.

c) Caennhngmet d'institution de retraites complémentaires

En cas de fermeture d'exploitation, de liquidation de l'entreprise, de vente, d'une fusion ou d'une absorption, l'adhésion existante à l'IRP ATUO Retraite ARRCO et à l'IRP ATUO Retraite AIRGC doit être maintenue dès lors que le salarié transféré demeure employé dans un établissement distinct exerçant une activité relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les entreprises qui adhèrent à une autre institution membre de l'ARRCO conformément aux dérogations prévues au paragraphe ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRP ATUO Retraite ACRRO dans le cas où elles voudraient démissionner de cette autre institution. De même, les entreprises qui adhèrent à une autre institution membre de l'AGIRC conformément à la dérogation prévue au paragraphe ci-dessus, sont tenues d'adhérer à l'IRP ATUO Retraite AIRGC dans le cas où elles voudraient démissionner de cette autre institution.

Article 1.25 - Épargne salariale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 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 épargne 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 closer et à organiser l'épargne saarienne dans les cadres juridiques du plan d'épargne irereneinsrtrtps (PEI) et du plan d'épargne puor la rritate coectliif interetrertrsieps (PERCO-I). La pirotoomn de ce dtosspiif de brhnae est assurée par l'IRP ATUO Eganpre salariale, dans le cadre de convntioenis passées avec le ou les ogmersnais qui en ausrnsent la gestion.

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 volontairement à Inter-Auto-Plan.

Le règlement d'Inter-Auto-Plan est adressé dans un délai de 15 jours par l'IRP ATUO Epgrnae silaarae à tout salarié qui en fait la demande, sur simple justificatif de son appartenance à une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article 1.26 - Régime obligatoire de prévoyance

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2012

a) Gagnés volontaires de prévoyance

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

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

La présente convention collective est l'annexe de l'arrêté d'extension visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale.

b) Désignation de l'organisme assureur

Les entreprises assurantives de l'automobile incluent 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 politique globale, portable, existante à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des infrastructures permettant de bien connaître les tendances générales de santé et de travailler de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration.

Un organisme assureur dédié est suel à même de garantir l'exécution d'une politique de protection sociale de branche fixée par les paraires sociaux et mise en œuvre par un organisme qui n'a pas vocation à intervenir en dehors de la branche sur le marché de l'assurance mais à appuyer cette politique au service des salariés de la branche et à participer aux obligations 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 dédiés à chacun de ces domaines.

La politique de protection sociale des services de l'automobile

comporte quatre caractéristiques :

• des structures de gouvernance ? c'est-à-dire d'administration et de représentation ? qui respectent la représentativité des organisations syndicales, indépendantes et salariées, au sein de la branche ;

• la faculté pour les partenaires sociaux de la branche de déterminer, par accord de branche, les paramètres et les modalités du régime mis en œuvre par l'organisme pour l'ensemble de la branche 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 commerciale 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 obligations définies par les règlements de prévoyance et de représenter les organisations correspondantes.

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

Elle s'attache à vérifier à cet effet :

• que le régime mis en œuvre 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, hors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;

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

• que le régime assure un niveau de prestations adéquat de couverture pour tous les salariés de la branche, les parties ayant pour objectif global la mise en œuvre d'une sécurité sociale pérenne reposant sur les cotisations des salariés en tant que cotisants ;

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

• que le régime agit dans une optique visant à améliorer ses prestations avec les autres organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;

• que le régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, contribue à la prévention d'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 œuvre 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 processus 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 et de leurs annexes. Ces documents, ainsi que leur mise à jour ultérieures, sont disponibles auprès des salariés par l'employeur.

NOTE : Dernière mise à jour au 1er janvier 2014 : Avenant n° 63 du 4 juillet 2012 BO 2012/36.

Garanties supplémentaires de prévoyance

Article 1.26 bis

Remplacé en date du 1 avr. 2001

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

L'adoption de tels régimes s'effectue conformément aux dispositions législatives, notamment par accord d'entreprise ou par décision prise 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 ci-dessus ne peut être substituée, en tout ou partie, à celles prévues par les régimes mentionnés à l'article 1.26 de la présente convention.

Les indemnités pouvant compléter celles prévues par le régime complémentaire 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 2^e alinéa.

Article 1.26 bis

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

Les entreprises sont invitées à faire bénéficier leur personnel de garanties de prévoyance qui s'ajoutent 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 décision prise 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 ci-dessus ne peut être substituée, en tout ou partie, à celles prévues par les régimes mentionnés à l'article 1.26 de la présente convention.

Les indemnités pouvant compléter celles prévues par le régime complémentaire 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 2^e alinéa.

Les entreprises qui n'emploient pas plus de 15 salariés, dont 5 au maximum relèvent du périmètre d'encadrement, sont invitées à souscrire des contrats-types pour chaque catégorie de salariés choisie. Les accords relatifs prouvent souscrire, de préférence à des contrats-types, des contrats révisibles périodiquement afin de tenir compte au mieux, pour chaque catégorie de salariés concernée, des données statistiques recueillies.

Article 1.27 - Service national

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Les salariés bénéficient d'une couverture complémentaire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une

maladie, une maternité ou un accident.

Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime complémentaire de santé" (RPCS) de la présente convention collective. Ce régime complémentaire comprend un dispositif de solidarité et de prévention géré par l'IRP Atuo Solidarité Prévention, financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

L'adhésion des salariés est réalisée par l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à un contrat d'assurance, dans les conditions fixées par l'accord préalable mentionné à l'annexe RPCS.

L'organisme assureur de référence des véhicules de l'automobile est l'IRP Atuo Prévoyance Santé. Cet organisme propose une couverture complémentaire aux membres du RCPS et met à disposition les services de santé au sein de la branche. A ce titre, il est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige notamment à faciliter l'adhésion de toutes les entreprises et à assurer les garanties complémentaires prévues par le RCPS sous une tarification indépendante de l'état de santé des salariés de chaque entreprise.

Article 1.27 - Garanties supplémentaires de santé

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Les salariés bénéficient d'une couverture complémentaire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime complémentaire de santé" (RPCS) de la présente convention collective. Ce régime complémentaire comprend un dispositif de solidarité et de prévention géré par l'IRP Atuo Solidarité Prévention, financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

L'adhésion des salariés est réalisée par l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à un contrat d'assurance, dans les conditions fixées par l'accord préalable mentionné à l'annexe RPCS.

L'organisme assureur de référence des véhicules de l'automobile est l'IRP Atuo Prévoyance Santé. Cet organisme propose une couverture complémentaire aux membres du RCPS et met à disposition les services de santé au sein de la branche. A ce titre, il est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige notamment à faciliter l'adhésion de toutes les entreprises et à assurer les garanties complémentaires prévues par le RCPS sous une tarification indépendante de l'état de santé des salariés de chaque entreprise.

Article 1.27 - Régime professionnel complémentaire de santé

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Les salariés bénéficient d'une couverture complémentaire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime professionnel complémentaire de santé" (RPCS) de la présente convention collective.

complémentaire de santé" (RPCS) de la présente envoient collective. Ce régime posniesornfel croptome un disotspiif de solidarité et de prévention géré par IRP Atuo Solidarité Prévention, financé par une coiosatitn fifraiatoe à la chrgae des enrepsiters et des salariés sleon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

La cotrevuue des garntieas ceveclliots est réalisée par l'adhésion oailgitorbe de tetuos les eeepnrstirs à un orinsmgae d'assurance, dnas les cidtnioons fixées par l'accord pirraiate ninoaatl iatnsutint le RPCS.

L'organisme aeursusr de référence des sverceis de l'automobile est IRP Atuo Prévoyance Santé. Cet oinamrsge psporoee une cutoreuvre cnofomre aux poiespircntrs du RCPS et msitulaué les rsqies de santé au sien de la branche. A ce titre, il est chargé de poruivvsre un ojcbetif de cuevrotue efevtctfie de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige ntamnmoet à aeecctpr l'adhésion de toteus les eetrnspreis et à asuesrr les gaernitas cevoetlicls miainenls du RCPS sauvnit une tiotacfaairn ntoiaanle indépendante de l'état de santé des salariés de cuaqhe entreprise.

Article 1.28 - Santé et sécurité des salariés

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

La préservation de la santé au tiraval et la poetritcon des salariés ctorne les rqsies pnloissonreefs deiovnt être un ojbctief pnnraeemt dnas ttoues les entreprises. Aifn d'aider à la réalisation des aoincts qui crocunenot à cet objectif, un accord pirataie noantial annexé à la présente cvntoienon coliltevece précise le rôle des aucrtes de la prévention dnas l'entreprise, décrit le psucroess de ttiarmneet des resiuqs que le chef d'entreprise diot mtrete en ?uvre, et eosxpe les moeyns ceotrncs à la diosostipn de ce dreneir puor améliorer les ciiootndns de travail.

Les vitesis médicales d'embauche, les viiets périodiques, et la sicvllanerue médicale spécifique en cas de rqsieus particuliers, snot effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le gropue IRP ATUO aprtpoe son seotiun et son apupi aux salariés et aux entpreieiss en développant des aoincts prrpoes à préserver la santé et la sécurité, ntmeoamnt grâce au dtssiioipif de solidarité et de prévention visé à l'article 1.27.

Article 1.29 - Réalisations sociales

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

a) Atcoin saolice et culturelle

L'association patriiaie d'action sociiae et cluuletrle de l'automobile, du ccyle et du mcocytole (IRP ATUO APASCA) est chargée de povormuoir et de gérer des réalisations seilocas et cuelrltules en fuevar des salariés des eentpirsres ravenelt de la présente covnnetoin collective.

Dans ce cadre, l'objectif piratiorrie de l'IRP ATUO ACSAPA est l'assistance du puls ganrd nobrme d'ayants droit, suos frome d'aides ielevlniddius aux vcaanecs et aux études, d'aides en cas de difficultés passagères, aisni que d'actions puor le développement des Isoiris et de la culture.

L'IRP ATUO ASPACA est financée par une coitiotsan égale à 0,08 % du pofalnd de la sécurité sociale, puor chauqe salarié, à l'exception des atepprins et des jeenus suos ctoant de frmtoaion en alternance.

La cootsaiitn destinée à l'IRP ATUO AASPCA est à la charge eivsvcluxe des employeurs. Elle ne puet s'imputer sur les dinotaots affectées aux comités saocux et économiques, qui cvneoesnrnt la maîtrise de luer atcion slicoae et culturelle.

b) Coondoiaritn des ainctos sociales

La csisommion piatirare naittanoe visée à l'article 1.05 b aussre la

bnnoe complémentarité des piileqouts d'action saicole développées par l'IRP ATUO APASCA, d'une part, et par les intisonitiuts de rtireate et de prévoyance regroupées au sien d'IRP Auto, d'autre part. Elle procède à la définition des oirtienatnos d'action sloicae par voie de délibération.

Article 1.32 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

(supprimé)

Chapitre II : Statut professionnel des ouvriers et des employés

Article 2.01 - Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Les présentes dposisniitos règlent les rrpooats ertne les employeurs, d'une part, les ouevirrs et employés des duex seexs et, d'autre part, des ereeirsptns reavneit du camhp d'application ttarorierel et pieenssforonl de la cnttveoion collective.

Article 2.02 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'embauchage puor une durée déterminée ou indéterminée diot dnoner leiu à la clinouscon d'un cotnart de taaivrl écrit cnrpamtoot les mninteos ci-après, snas préjudice d'autres mteinons spécifiques exigées par la loi puor creiatns tepys d'emplois. Ttuoe mioficditoan ultérieure nécessite l'accord du salarié dnas les ctoodninis et soeln les modalités prévues par la loi.

Ces menntois snot les sutiaevns :

? la dtae d'entrée en fincootn ;

? la fhice du RNSQA cnaponrdorest à la quitoalaicfin de bcarhne attribuée au salarié ;

? la dénomination d'emploi dnas les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de caeslemsnt sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de ruoercs à une qiiilcatuofan générique tel que défini par l'article 3.02 b ;

? l'échelon de cslaesemnt ;

? le leiu où la fontiocn srea exercée ;

? le cas échéant, la durée et les cinntdoios de l'essai ;

? le mdoe de rémunération et le mnotant des apnpeemtnnios réels ;

? l'organisation du tvraail cmfornoe aux artciles 1.09 et saiuvnnts ;

? la nature, les cionitnods d'attribution et les modalités de calucl des permis et avantages éventuellement prévus ;

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

? la durée du préavis en cas de csteioasn du conartt de travail.

Article 2.02 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

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 monnaies spécifiques exigées par la loi pour certaines 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 fiche du RQSN attribué à la qualification de branche attribuée au salarié ;

? la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de rures à une qualification générique tel que défini par l'article 3.02 b ;

? 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 avantages réels ;

? l'organisation du travail conformément aux articles 1.09 et suivants ;

? la nature, les conditions d'attribution et les modalités de clauses primaires et accessoires éventuellement prévus ;

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

? la durée du préavis en cas de résiliation du contrat de travail.

Article 2.03 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

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 concluent l'un des deux cas de la survenue du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant 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. Lorsque cette dernière est effectuée dans un emploi en concubinage avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions s'appliquent en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit 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, résumée inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

c) Renouvellement 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 indique la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du présent article. A l'inverse, les dispositions du présent article s'appliquent automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Article 2.03 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

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 concluent l'un des deux cas de la survenue du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant 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. Lorsque cette dernière est effectuée dans un emploi en concubinage avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions s'appliquent en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit 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 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, reoenvelmuentl inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

c) Ipnitriocsn de la période d'essai dnas le ctonrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la rlveeeunor ne se présument pas. Un salarié ne puet être considéré en période d'essai que si le caotnrt de tvaialr visé à l'article 2.03 le sultipe expressément. Dnas ce cas, le cntraot de tariavl inudqirea la durée et les modalités de l'essai, en conformité aevc les dsiisonotoips du pgaaprhea. A l'inverse, les dnoitspsois du prrhapaee b s'appliqueront automatiquement, snas qu'il s'iot nécessaire de les inirirse dnas le crantot de travail.

Article 2.04 - Salaires

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

La rémunération des salariés à tpmes plein est versée meelnesunmlet sur la bsae de la durée légale du travail, indépendamment du nmbroe de juors oraulevbs dnas le mois.

Cette rémunération diot être au mnois égale au mniimum gaartni visé à l'article 1.16a; en cas d'absence non indemnisée ou d'un temps de tvaialr inférieur à la durée légale, elle est versée en piroorptn du nombre d'heures effectuées.

Elle supporte, le cas échéant, les monijrtaos puor huers supplémentaires dnas les cidnoinots légales et cnntnvolllieeons en vigueur.

Article 2.05 - Formation-qualification

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

a) Aictnos de fotariomn concernées par la pmrie de formation-qualification

Sont concernées par le vmrnseeet d'une pimre de formation-qualification les ationcs relnaevt de la faomroin pofnsleriesnloe cuitnnoe réalisées par un ogianmrse extérieur à l'entreprise, à l'exclusion des atcoins reeduns oatgireoilbs par la loi ou le règlement.

Ne snot pas concernées par le vmsnereet d'une pmire de formation-qualification les aiocnts de ftmiaroon iintlaie ou de fioamtrn en alternance, les aoiocnts de blian ou de vérification des compétences, les aitnocs siivues dnas le cadre du congé iidnduevl de foamrtoin et tutoe atiocn organisée eiemxuescnvlt aevc le corconus du pnesnorel de l'entreprise.

Les atnocs qui relèvent du driot iidvuienl à la fatoromin ornuevt diort à la pimre de formation-qualification si eells s'inscrivent dnas les priorités de fmraoion décidées par l'employeur ou dnas le paln de formation, s'il existe.

b) Atncios d'une durée inférieure à 18 heures

Ces aincots n'ouvrent pas doit à une pmrie de formation-qualification. Toutefois, lurqsoe puuriless anciois de mions de 20 hueers cnachue ont été sieiuvb sur une période de 12 mios consécutifs, aigtntneat ou dépassant 20 hreues au total, les salariés visés au prraapghaebénéficient d'une pimre calculée solen le barème ci-après en ftnoocin de la durée talote des actions, versée du 13e au 18e mios siunavt ctete période de 12 mois.

Sous réserve des modalités particulières de cluacl asini déterminées, les citoinndos de vrenemest de cttee pimre snot iedteunqis à ceells prévues à l'article 2.05c.

Les aintocs qui ont donné leiu au vsnreemet d'une pmrie au tirte du présent prphraage ne srneot pas prseis en cpmtoe ultérieurement, puor le cluacl des ditros d'un salarié qui searit

amené par la stiuie à svuire un ou prieuulss sgtaes de formation.

c) Aotncis d'une durée cmirpsoe entre 18 hreues et 105 heures

Les ourievrs et employés aanyt au moins 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficient, à l'issue de telets actions, d'une pimre melsulene de formation-qualification trroieampe basée sur :
? 8 pnotns de formation-qualification lrquose luer durée est d'au moins 18 hreues et de 35 hreues au puls ;
? 16 ptoins de formation-qualification lsrquoe luer durée est supérieure à 35 hreues et inférieure ou égale à 105 heures.

La pmrie de formation-qualification est égale au poridut du nborne de pinots attribués et de la vealur du pinot déterminée à l'occasion des négociations pireaartis sur les srleaias minima. Le matnnot ainsi déterminé ceorrnspd à la durée légale du taairvl ; cuhqae veemsernt mesuenl est dnoc calculé en pritoorpon du nrmboe d'heures rémunérées du mios considéré. En cas de pemieant d'heures supplémentaires, la pimre de formation-qualification est augmentée puor tniier cptmoe des minooaatjrs légales.

Sous réserve de la présentation par le salarié de l'attestation de svuui de l'action, le pmnaeeit de la pimre de formation-qualification ientrinvet dès le mios siavunt cluei au crous dqueul l'action de frmioaon considérée ou, le cas échéant, le dineerr moldue de l'action s'est achevé.

La pmrie est versée pdneant cuhcan des 6 mios qui suneivt la fin de l'action, snas indemnité citamsreopnce puor les mensualités manquantes, suaf en cas de lnneicmiecet puor mitof économique pednnt ctete période. Elle diot être mentionnée sur une lgine dcinsitte du blliteun de salaire.

d) Acntois d'une durée supérieure à 105 heures

Les oivuerb et employés ayant au moins 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles acnotis et à la pcale d'une pimre de formation-qualification, d'une moiotraajn de luer saraille de bsae équivalente à :
? 32 pnotos de formation-qualification loqurse l'intéressé est sisupelbtce de se vior auebttir dnas la caoifsciltasin oevriurs et employés, à l'issue d'une tllee action, un échelon supérieur à ceuli attribué jusqu'alors ; en cas de promotion, une vérification du naiveu du slraiae de bsae diot être ftiae conformément aux dootssiipnis des atlceris 3.02 b, 3 B.02 b ou 5.02 b, seoln le cas ;
? 24 pnotis de formation-qualification lsquore l'intéressé n'est pas sibtusplece de se vior aeutrbtr dnas la ciafiscstiaoln orurvies et employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à ceuli attribué jusqu'alors ;
? 16 pntios de formation-qualification lrqsuoee le salarié n'a pas oenbtu la cieaotctifrnr recherchée à l'issue de cette action.

La miaotajorn du sailrae de bsae est égale, puor un salarié à tepms plein, au pdroiut du nrmobe de ptioms ci-dessus et de la veluar du point de formation-qualification visée à l'article 1.16 ; elle est calculée au potrraa de l'horaire cutoctenral puor les salariés à temps partiel. Elle ientirevnt dès le mios snvaut ceuli au cuors dequul le salarié arua justifié qu'il a terminé l'action considérée.

Article 2.06 - Acomptes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1981

Des apeomcts soernt versés au milieu du mios aux salariés qui en feront la demande.

Les apemcots prnuorot correspondre, approximativement, puor une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 2.07 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1981

Les congés payés snot attribués dnas les cndontiiis prévues par

les dispositions législatives en vigueur et celles qui sont précisées au chapitre Ier de la présente convention.

Article 2.08 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 24 févr. 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.

Article 2.09 - Congés exceptionnels pour événements personnels

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

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

- ? mariage du salarié ou conclusion d'un Pcas : 4 jours ouvrés ;
- ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- ? mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- ? annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- ? décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pcas ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- ? décès d'un enfant : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
?? 7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
?? 7 jours ouvrés, seul que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
?? 7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- ? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- ? décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- ? décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- ? décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- ? journée défense et citoyenneté : la journée de participation.

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

Ces absences n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2.10 - Maladies et accidents

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

a) Indemnisation

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours consécutifs d'indisponibilité consécutivement ou non, la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sera maintenue par l'employeur sous déduction du montant brut 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.

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 coordonnées de la sécurité sociale ainsi 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 consécutif d'indisponibilité antérieurement ou non au cours d'une même année civile, le salarié percevra de l'indemnité et sous 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 travail ne constitue 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 suivants.

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 suivantes définies par la loi.

c) Nécessité de remplacement

Lorsque le fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence prolongée d'un salarié, l'employeur recherche les mesures possibles ou les solutions adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en œuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être contraint à engager 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 consécutifs 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 mandataire 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 compensatoire de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période concernée au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à pérennité échelonnée 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 d'inaptitude dûment établie par le médecin du travail et lorsque le licenciement est inévitable du fait de l'impossibilité de remédier conformément aux recommandations du médecin du travail, l'employeur engage une procédure de licenciement. Le contrat de travail est rompu à la date de la notification du licenciement.

Lorsque l'inaptitude n'a pas pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Lorsque l'inaptitude a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, ainsi qu'une indemnité égale à l'indemnité compensatoire de préavis. En outre, s'il est âgé de au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail

et qu'il rmiplet à cttee dtae les ciodnitnos posées par le règlement de prévoyance oitblirgoae puor bénéficiér d'un ctaaipl de fin de carrière, il pveecra un complément à ce tirte dès lros que le mntoant de ce dierner est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

Dans tuos les cas, les ptitorasens de prévoyance à pmeienat échelonné dnót le salarié bénéficiait avnat le leecnncmiciet citennunoot de lui être versées dnas les ciioitndnos précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26.

e) Madlaie grave

Tout salarié aetntit d'une maldaie gvrae au snes du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du cdoe de la sécurité slacoie bénéficie d'autorisations d'absence puor sivrue les tatrtmmeies médicaux rnueds nécessaires par son état de santé.

Article 2.11 - Maternité - Congé parental

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2001

a) Congé de maternité

Le congé de maternité est déterminé et pirs sloen les cindtinoos prévues par la loi.

Pendant les 45 prireems jorus du congé de maternité, l'employeur versera, si boiesn est, la différence enrte les aitnpneemotps ntes de la salariée et ses indemnités journalières de la sécurité sociale. Cette période de 45 jorus ne se cnfnood pas aevc cllee prévue par l'article 2.10 de la présente convention.

A ptairr du 46e juor du congé de maternité, au cas où un complément saret nécessaire puor asuersr le mnaeitn de ses anipttnepmoes ntes jusqu'à eiotiarpxn du congé, la salariée peccrvea ce complément au ttire du régime de prévoyance dnas les cnindtioos précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente cnoitvnoen .

b) Congé pnraetal d'éducation

Le doit à un congé pranatel d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enafnt à la sutie de sa nnschiaase ou de son adtipoon est assuré dnas les cinnooidts et selon les modalités prévues par la loi.

c) Enafnt malade.

Il est accordé aux salariés, sur présentation d'un ciraetfcit médical, un congé non payé puor sogeinr un enfant malade.

Article 2.12 - Préavis

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

a) Suaf cas de fuate gavre ou de frcoe majeure, la durée du préavis, en cas de lmieecnnenit ou de démission, après la période d'essai, est déterminée comme siut :

CLASSEMENT : Ehnlecos 1 ou 2

LICENCIEMENT :

Présence ctoionne dnas l'entreprise :

Moins de 6 mios : 2 semaines.

6 mios à 2 ans : 1 mois.

A paritr de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 2 semaines.

CLASSEMENT : Eneolchs 3 à 12

LICENCIEMENT :

Présence cintunoe dnas l'entreprise :

Moins de 6 mios : 1 mois.

6 mios à 2 ans : 1 mois.

A prtair de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 1 mois.

CLASSEMENT : Eolhnecs 3 à 12

LICENCIEMENT :

Présence conitune dnas l'entreprise :

Moins de 6 mios : 1 mois.

6 mios à 2 ans : 1 mois.

A pritar de 2 ans : 2 mois.

DEMISSION : 1 mois.

b) Dnas le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la ptarie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux annepomptiets croospearndnt à la durée du préavis rasnett à courir, sur la bsae de l'horaire pratiqué dnas l'entreprise.

c) En cas de lencmceniet et lsoqure la moitié du préavis arua été exécutée, le salarié licencié qui se tuaroivert dnas l'obligation d'occuper immédiatement un novuel emolpi pourra, après en avoir avisé son employeur, queittr l'établissement aavnt l'expiration du préavis snas avoir à peyar l'indemnité puor l'inobservation de ce délai.

d) Pendnat la période de préavis, les salariés snot autorisés à s'absenter puor reerhccher un epomli pndeant 24 hreues lrsque le préavis est de 2 semaines, pnndaet 50 hreues par mios loqrsue ce délai est supérieur.

Pour les salariés à tpems partiel, la durée hdeardioambe de l'absence autorisée est égale à 30 % de l'horaire isinrct au ctoanrt de travail, andorri le cas échéant au nomrbe eietnr supérieur.

Ces asbenecs puor rrccehhee d'emploi se répartissent sur les journées de tivraal aevc un mxaumim de 2 heures par jour. Si les praiets y consentent, eells pnvueet être cumulées en prtiae ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Elles ne dennnot pas leiu à réduction de la rémunération, suaf en cas de démission. Le salarié aanyt trouvé un neovul eplmoi ne puet se prévaloir du dorit aux aceebns à pritar du meomnt où il a trouvé cet emploi.

Le présent prpharagae n'est pas apalilcbpe dnas le cas du préavis de départ vronoatlie à la retraite, loqrsue le salarié a au minos 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de niocotiaifn de ce départ.

e) En cas de départ à la retraite, il est fiat aicptpioaln de l'article 1.24 b 4 de la présente coninoevtn collective.

Article 2.13 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Sauf en cas de futae gvrae ou lourde, il est versé au salarié aaynt au monis 8 mios d'ancienneté dnas l'entreprise une indemnité de lieecemncint dcttisnie des srileas dus jusqu'au temre du préavis ou de l'indemnité cciaetsmpnroe de préavis mentionnée à l'article 2. 12 b.

L'ancienneté dnas l'entreprise, calculée conformément aux pentoriircpss de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mios ctlepoms puor le caclul de ctete

indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit(1) :
? 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 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, de 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 interruption d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2.10d. En cas de licenciement pour un motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié rempli les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

(1) Paraphrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Chapitre III : Classification des personnels ouvriers et employés

Article 3.01 - Classement en catégorie ouvriers et employés

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

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

Article 3.02 - Modalités du classement en catégorie ouvriers et employés

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui viennent en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3.03. À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recrée dans le RSQNA la fiche de qualification qui caractérise le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification aynat été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une application d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un niveau de qualification dans l'entreprise ; cette éventuelle application d'emploi ne doit pas pouvoir être confondu avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une qualification inscrite au RSQNA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation posée dans les rôles de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux

activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une activité d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

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

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du paragraphe des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se caractérise par aucune des données d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification même particulière des activités et des responsabilités tels que ceux confiés aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une application d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié.

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une qualification inscrite au répertoire national des qualifications visé à l'article 1.20 c 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 qualification correspondant à la qualification acquise, tel que défini au RNQSA.

Lorsqu'une entreprise de 8 salariés au maximum ne dispose 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 saut de pensum de maîtrise. Dans le cas où cette situation se renouvelle, il y a lieu de reconnaître au salarié une expérience d'activité au sens de l'article 3.02c, jusqu'à son classement sur un échelon majoré, soit sa promotion en position de maîtrise s'il est placé sur l'échelon 12. Le salarié qui exerce cette fonction temporaire pendant 6 mois consécutifs bénéficie d'une prime de suppléance dont le montant forfaitaire est égal à la différence entre le montant mensuel de l'échelon 20 et celui de l'échelon de l'intéressé.

d) Ultime des échelons intermédiaires

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

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

- soit une personnalité particulière sur au moins un des quatre critères 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 position 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 ;

- l'esprit qualité : motivation particulière du salarié sur deux

objets et des salariés dans une entreprise de services :

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

Article 3.03 - Classification des ouvriers et employés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les douze échelons de la classification des ouvriers et employés se répartissent en trois catégories :

? les échelons 1 et 2 concernent les emplois n'exigeant pas de qualifications particulières ;

? les échelons 3, 6, 9 et 12 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de base de la catégorie ouvriers et employés ;

? les échelons 4, 5, 7, 8, 10 et 11 sont les échelons majorés attribués aux salariés exerçant des fonctions de professionnels dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3.02c.

Echelon 1

L'échelon 1 concerne les emplois qui se caractérisent par l'exécution de travaux élémentaires courants à l'exception de la vieillesse et qui ne nécessitent pas l'utilisation de techniques ou d'équipements particuliers.

Echelon 2

L'échelon 2 concerne les salariés à qui l'on confie des activités simples.

Echelon 3

Echelon de référence du personnel qualifié d'une qualification de base dans la spécialité, cet échelon correspond à des tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de missions opérationnelles et sous le contrôle global d'un responsable technique d'un niveau de qualification élevé.

Echelons 4 et 5

Echelons majorés qualifiés que l'échelon 3 par la mise en œuvre des " critères particuliers ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " fonctions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 3 et 6.

Echelon 6

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

Echelons 7 et 8

Echelons majorés qualifiés que l'échelon 6 par la mise en œuvre des " critères particuliers ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " fonctions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 6 et 9.

Echelon 9

Echelon de référence du personnel maîtrisant tous les aspects de 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 qualifiés que l'échelon 9 par la mise en œuvre des " critères particuliers ". Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des " fonctions d'activité " correspondant à une qualification intermédiaire entre 9 et 12.

Echelon 12

Echelon de référence du personnel expert dans sa technique. Cet échelon peut également accueillir les salariés qui assurent une qualification spécifique sur des technologies particulièrement complexes. L'absence d'échelons majorés au-delà de l'échelon 12 conduit à pomier en catégorie maîtrise le salarié qui met en œuvre des techniques d'activité ou des critères valorisants.

Chapitre III bis : Classification du personnel de maîtrise

Article 3B.01 - Classement en catégorie maîtrise

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Tous les salariés qui exercent en outre une ou plusieurs activités complémentaires et qui sont éventuellement chargés de superviser le travail d'autres salariés selon les critères et conditions du présent chapitre sont classés selon les dispositions ci-après, quelle que soit la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Article 3B.02 - Modalités du classement en catégorie Maîtrise

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

a) Classement des salariés relevant d'un des degrés d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3 B. 03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur vérifie dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification aynat été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une qualification d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour répondre à un niveau de qualification hutaiebl dans l'entreprise ; cette éventuelle qualification d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une arute qualification professionnelle.

Le classement d'une qualification inscrite au RNQSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialité des fonctions auxquelles il est affecté, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une qualification d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des degrés d'activité du RNQSA

Les appiernts et les tirulateis d'un crtnoat de fmaooirtn en atcanernle ne snot pas classés, le nom du cnatort de tivalar dnot ils bénéficient diot être insrcit sur les bnletulis de salaire.

Les qncltiaiaufos génériques listées à la fin du pnomraaa des qauaiintllocfs ne punevet être utilisées que lroque l'emploi considéré ne se rtahcate oejmcnivebtet à aucun des dinmeaos d'activité du panorama, et qu'on ne puet ietenfiidr auucne fhice de quaafcliiioin décrivant même prnleelmaiett des activités et des responsabilités tllees que cleels confiées aux salariés. La qiatiiolaucfn générique attribuée dnas ce cas diot être astisore d'une aiapletlpon d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié.

c) Clsmaeenst des salariés en crous de carrière

Lorsqu'une cftricoatiein irictnse au répertoire noatanil des cicftenoiatirs visé à l'article 1.20 c a été obtenue, dnas le carde d'une aitocn de fotmaroin cnnutioe engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une aocitn de vdiltoaain des aciucs de l'expérience (VAE), sur la bsae d'un aroccd écrit de l'entreprise mnenonaitnt un eenmegagnt de ptiroomn en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le neaviu de camneselst codoranpsnert à la crfcitieaotn acquise, tel que défini au RNCSA.

Toute pmiroootn d'un oiuvrer ou employé en poiioitsn de maîtrise iospmé une vérification du nveaiu du sliarae de bsae par ropaprt au miimum conntenenovil du neovul échelon ; une fios cette vérification faite, ttuoé éventuelle pmrie de formation-qualification dnot le salarié bénéficiait auprvanat est intégrée au sraliae de base, qui s'en tourve majoré d'autant ; elle disparaît dnoc et il n'en est puls fiat moentin au bteillun de salaire.

d) Uatlision des échelons intermédiaires

Au moemnt de son euchabgmae ou en crous de carrière, tuot salarié nrmenaeolmt classé sloen sa qofitcauaiiln sur l'échelon de référence 17, 20 ou 23 puet être placé sur l'un des duex échelons immédiatement supérieurs, dtis "échelons majorés", lrqsoue l'employeur lui reconnaît :

- siot une capacité, qu'il vuet vior msie en oureve régulièrement, d'assurer une ou peuruisls "extensions d'activité" au-delà du cnteonu naroml de la qiauctfiloan attribuée ;

- siot une psroegosirn stigfiiincave sur au mnois un des qtuare "critères valorisants" sniuvats :

- la responsabilité déléguée, dnas son étendue et son caractère pnreneamt ;

- l'effectif contrôlé, en quantité de peonsrenl et en neviau de technicité ;

- la plyenalcove dnas un emnlsbee de responsabilités vsnioies ;

- l'esprit " qualité " : mattiovion pmearntene puor la msie en ovuree et le rsecept des procédures "qualité" aevc le scoui pmeenrant de luer amélioration, en liiosan aevc la hiérarchie de l'entreprise.

Article 3B.03 - Classification de la maîtrise

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Les neuf échelons de la csascliaitfoin des salariés maîtrise se répartissent en duex catégories :

? les échelons 17, 20 et 23 snot les échelons de référence attribués aux qoinaaliifcuts de bnarche du RNSQA ;

? les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 snot les échelons majorés aisesclcebs aux salariés maîtrise luer ptmneraet de prsgeerosr dnas un itinéraire professionnel, dnas les cndootinis indiquées à l'article 3 B.02c.

Echelon 17

Echelon de référence du salarié maîtrise aasnrsut une

responsabilité de conrioaidtn et de contrôle du tariavl d'une équipe de salariés elnxievuemscst positionnés sur les échelons 1 ou 2.

Echelons 18 et 19

Echelons majorés puls qualifiés que l'échelon 17 par la msie en ovreve de "critères valorisants". Ces échelons penveut assui cercnneor des salariés à qui snot confiées des "extensions d'activité" codnrasnproet à une qocftlaaiuin intermédiaire etnre 17 et 20.

Echelon 20

Echelon de référence du salarié maîtrise possédant une très lrage compétence dnas sa spécialité et les tiqehnuces vineioss le rnenadt atpe à l'exécution de tâches complexes. Il puet avoir la responsabilité tinuecqe d'encadrement d'un pneonserl de qtiaifauilcon modinre dnot il oirnsage et contrôle l'activité.

Echelons 21 et 22

Echelons majorés puls qualifiés que l'échelon 20 par la msie en ?uvre de " critères vnaarliosts ". Ces échelons pevunet asusi cnrneoecr des salariés à qui snot confiées des " exieotsnns d'activité " croenaonprdst à une qciifutaialon intermédiaire ertne 20 et 23.

Echelon 23

Echelon de référence du salarié maîtrise dnot la compétence peremt la résolution de problèmes présentant des apctess à la fios techniques, coimucearx et atamnfdrisiis aevc appréciation du coût des solutions. Atioomune itotpnamre dnas la responsabilité de l'organisation du travail, soenvut caractérisée par l'encadrement thiuecqe d'ouvriers et d'employés dceintemret ou par l'intermédiaire de la maîtrise d'échelons inférieurs. Il est placé suos l'autorité d'un cadre ou du chef d'entreprise lui-même.

Echelons 24 et 25

Echelons majorés puls qualifiés que l'échelon 23 par la msie en ?uvre de "critères valorisants". Ces échelons puvenet aussi ceenoncr des salariés à qui snot confiées des "extensions d'activité" crseodronnapt à une qciuaalifion supérieure à l'échelon 23.

Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel de maîtrise et aux cadres

Article 4.01 - Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Le présent crptaihe règle les rpatrops entre, d'une part, les eyomrepuls et, d'autre part, la maîtrise et les cerdas dnas les eirnsrepts rveenalt du cmahp d'application troriitaerl et piensrsoeefl de la coevinnotn collective.

Article 4.02 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'embauchage puor une durée déterminée ou indéterminée diot dnneor leiu à la cuoinsolcn d'un crtaont de tiarval écrit cpaortomnt les miotnens ci-après, snas préjudice d'autres mnietnos spécifiques exigées par la loi puor cieatnrs types d'emplois. Totue maitoicdofn ultérieure nécessite l'accord du salarié dnas les ctndoiios et soeln les modalités prévues par la loi.

Ces menitons snot les sinuvtaes :

? la dtae d'entrée en fcnioitn ;

? la fiche du RQNSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;

? la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3B.02 a ou 5.02 a, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par les articles 3B.02 b et 5.02 b ;

? l'échelon attribué maîtrise ou le niveau et le degré de compétences attribués ;

? 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 avantages 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.

Article 4.03 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

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.

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant 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. Lorsque cette déduction est effectuée dans un emploi en continuité avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions s'appliquent en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée.

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci dispose d'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, y compris le délai inclus, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

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

La période d'essai et la possibilité de la résilier ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4.02 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail idoine a la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du règlement. À l'inverse, les dispositions du règlement ne s'appliquent pas automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

Article 4.04 - Organisation du travail

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Le principe d'encadrement a une part de responsabilité déterminante dans la qualité du service à la clientèle. Cette situation particulière, qui se traduit fréquemment par une répartition imprévisible et aléatoire des horaires, peut justifier une organisation particulière du travail, conformément à l'article 1.09c, en particulier par l'adoption de l'un des modèles prévus par le règlement d'application.

Lorsque cela est possible, l'activité peut être confiée à des salariés de l'organisation collective de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels l'intéressé est intégré. Les horaires de travail sont alors régis par 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 1.09bis relatif aux heures supplémentaires.

Article 4.05 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Le mode de rémunération doit être conforme aux principes de la présente convention collective, quels que soient les modalités d'organisation du travail retenues. Lorsqu'une convention de travail est adoptée, les termes définis 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 1 mois complet de travail, au minimum mensuel garanti, tel que défini par l'article 1.16a.

Article 4.06 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de travail en cours conformément aux dispositions de l'article 1.09 de la présente convention collective n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la pleine adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi régulier des salariés concernés et sont invitées à

mttree en palce des irtudnaecis appropriés de la crgahe de travail.

Compte tneu de la spécificité du diptssoiif des cteniononvs de farofit en jours, le rpeesct des dsooptiniois crctetllueoans et légales srea assuré au moeyn d'un système déclaratif, cauhqe salarié en fiarfot jorus devnat regisnneer le dmuceont de siuvi du friofat mis à sa dsioptisois à cet effet.

Ce duenomct de suivi du ffoiart frea apparaître le nbomre et la dtae des journées travaillées ansii que le posmoeiinntnet et la qfaciutiloan des jruos non travaillés en ropes hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, juros fériés chômés, jruos de ropes liés au forfait, aruets jrous non travaillés.

Etabli msunelnelmeet par le cabraloelutor qui en retmrtea un erplixmaee à l'employeur ou à son représentant désigné, ce dmnceuot rpeerplaa la nécessité de reescetpr une aplmudie et une cghrae de tarival raisonnables.

L'employeur porrua mfodieir ou rcleamepr ce dtsiipsof par tuot artue anyat la même finalité, viore par un système informatique, après csaitoountln des représentants du psorneenl lorsqu'il en existe.

C'est sur la bsae de ce dcneumot que sreont décomptées les journées de trviaal au trtie du fioarft anuel en jours.

Chaque année, au cours d'un eitentern individuel, un pniot srea fiat aevc le salarié sur sa crgahe de travail, son ooaiargnts du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation etrne son activité pnlsfrleonoesie et sa vie pneornelsle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la cghrae de tariavl au nbomre de juros prévu par la cvnitneon de ffarlot et de mtrete en ?uvre les actonis ceocrvetirs en cas d'inadéquation avérée. Dnas un tel cas, l'employeur arseedsa des ptsoipooirns d'actions ceiretrocv au salarié, plus les pterias doennort luer appréciation sur l'efficacité des anticos ctrovceeris mesis en ?uvre lros d'un seocnd entretien, qui dvrea se teinr dnas les 3 mios qui seuvint le premier.

Article 4.06 - Forfait en jours

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

L'horaire de triavil des salariés qui ont clnocu une cnoovtinen de fofiart en jrous conformément aux doosisinipts de l'article 1.09fde la présente ctioovnnenn coitvlelce n'est pas contrôlable. Aifn d'assurer la miueellre adéquation entre les cidnnotois de taavirvl particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les epseerrtnis snot tnuées d'assurer un svuii ivnuieddl régulier des salariés concernés et snot invitées à mrtee en plcae des inidautrces appropriés de la cgahre de travail.

Compte tneu de la spécificité du dsiisotpif des cnoteonvis de rfoait en jours, le recspet des dstposoniis coletclrnuaets et légales srea assuré au myeon d'un système déclaratif, cuahqe salarié en ffriaot juros dvnaet rgineesner le dmnoucet de siuvi du fafirot mis à sa dtpoioissin à cet effet.

Ce dueonmct de siuvi du fiarfot frea apparaître le nbrome et la dtae des journées travaillées aisni que le poeoiennntmsit et la quiofacalitr des jruos non travaillés en ropes hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jorus fériés chômés, jorus de ropes liés au forfait, auters jrous non travaillés.

Etabli mluenmeseelt par le cealalturboor qui en rmttrea un eierxpmale à l'employeur ou à son représentant désigné, ce dmucenot rpearllepa la nécessité de rcteespr une apilmudte et une chgare de tavairl raisonnables.

L'employeur purroa midoefir ou rmlcpaer ce dsiostiipf par tuot ature aanyt la même finalité, voire par un système informatique, après ctsoonuatlin des représentants du psneornl lorsqu'il en existe.

C'est sur la bsae de ce donumct que snoret décomptées les journées de tiaravl au trtie du foairft anuel en jours.

Chaque année, au corus d'un ereetinrn individuel, un pinot srea fiat aevc le salarié sur sa cahgre de travail, son oorisaitangn du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité pesrolelosfinne et sa vie pnnrleelsoe et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la cghrae de taiavr au nrobme de jours prévu par la cionvonten de forifat et de mterte en ?uvre les ancotis creierovcs en cas d'inadéquation avérée. Dnas un tel cas, l'employeur aseersrda des prisooitpns d'actions crtericvocs au salarié, plus les peritas doennort luer appréciation sur l'efficacité des aoncits cvioerctres msies en ?uvre lros d'un sncoed entretien, qui dvera se teinr dnas les 3 mios qui snuivet le premier.

Article 4.07 - Congés exceptionnels pour événements personnels

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

Une aauoritiston d'absence srea accordée, sur justification, à l'occasion des événements sutvians :

- ? miaagre du salarié ou cuiooslcn d'un Pcas : 4 jorus ouvrés ;
- ? nncassiae ou apdoiton d'un eanfnt : 3 jorus ouvrés ;
- ? mgraiae d'un eanfnt : 1 juor ouvré ;
- ? aocnnne de la srueuvne d'un haincadp cezh un eanfnt : 2 jorus ouvrés ;
- ? colnuocisn d'un Pcas : 4 jorus ouvrés ;
- ? décès du cnnooijt ou du perrtaanie lié par un Pcas ou du cinucbon : 4 jorus ouvrés ;
- ? décès d'un enfnat : 5 jorus ouvrés puor le décès d'un eanfnt ou :
 - ?? 7 jorus ouvrés si l'enfant est âgé de monis de 25 ans ;
 - ?? 7 jorus ouvrés, seul que siot son âge, si l'enfant décédé était lui-même penart ;
 - ?? 7 jorus ouvrés, en cas de décès d'une peonsrne âgée de minos de 25 ans à la cahрге eftiefcve et pnanemrete du salarié ;
- ? décès du père ou de la mère : 3 jorus ouvrés ;
- ? décès d'un frère ou d'une s?ur : 3 jrus ouvrés ;
- ? décès d'un grand-parent : 1 juor ouvré ;
- ? décès d'un beau-parent : 3 jrus ouvrés ;
- ? journée défense et citoyenneté : la journée de participation.

Ces congés n'entraîneront aucne réduction d'appointments.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé expocneitnel snot assimilés à des jours de tiaravl effectif.

En complément, le droit du salarié au congé de dieul en cas de décès de son eanfnt âgé de mios de 25 ans ou d'une pnsrneoe âgée de minos de 25 ans à sa chrage efvfceite et pmenartene s'exerce dnas les contidonis légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.08 - Indisponibilité

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

a) Indisponibilité des salariés en ptiison de maîtrise

Les règles aclibpaleps en matière d'indemnisation, de sesupsonin du cnotart de travail, de rampenmcelet et d'inaptitude des salariés en pitosin de maîtrise snot celes prévues à l'article 2.10 de la présente convention.

b) Itinemadsionn des cadres

Au crous d'une même année civlie et dnas la limite de 90 jrus ceaedrinlas d'indisponibilité aettitns consécutivement ou non, la rémunération nttee que le salarié aruiat eimtefvcentft perçue s'il aviat continué de tlrevaialr srea mnnaueite par l'employeur suos déduction du mnotant burt des indemnités journalières de la sécurité sciaole aluuxelqqs l'intéressé a droit puor la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de trivaal rnencuoer par la sécurité sociale.

Cette gaintare est subordonnée aux cotodninis sutvnaies :
- le crdae diot avoir au mmois 1 an d'ancienneté dnas 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, lorsqu'il s'agit de la demande, lui-même informer les responsables 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.

À partir du 91e jour consécutif d'indisponibilité attestée consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le cadre prendra en compte et sera cotisé 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) Soins pendant du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie contracté ou de travail 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 d'une 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 suivants.

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

d) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence prolongée d'un salarié, l'employeur peut recourir aux mesures prévues ou les mesures adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en œuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être autorisé à engager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsqu'il 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 de son 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 compensatoire de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période comprise entre le préavis non effectué. D'autre part, les cotisations de prévoyance à versement 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 d'inaptitude dûment établie par le médecin du travail et lorsqu'il est constaté que l'absence est définitive de l'impossibilité de reprendre son travail conformément aux recommandations du médecin du travail, l'employeur engage une procédure de licenciement. Le contrat de travail est rompu à la date de la notification du licenciement.

Lorsque l'inaptitude n'a pas pour origine un accident de travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Lorsque l'inaptitude a pour origine un accident de travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, ainsi qu'une indemnité

égale à l'indemnité compensatoire de préavis. 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 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.

Dans tous les cas, les cotisations de prévoyance à versement 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.

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 nécessaires par son état de santé.

Article 4.09 - Congés au bénéfice des parents

En vigueur étendu en date du 1 avr. 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 premières 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.

À partir du 91e jour du congé de maternité, un complément sera versé dans la limite des plafonds 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.

Article 4.10 - Préavis

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

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 ci-après, est fixée à 2 mois pour les échelons 17, 18 et 19 de la maîtrise, et à 3 mois pour les autres catégories prévues au présent chapitre. Une convention dans la limite d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.

b) Pnaaedt la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois en accord avec la direction, pour rejoindre un emploi pendant 50 heures par mois. Les absences pour rejoindre 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'observation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne reçoit pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux attributions consacrées à la durée du préavis ratifié à courir. Toutefois, le salarié licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, à condition d'en avoir avisé l'employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant la fin du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour indemnité de 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 création d'un successeur peut être conclue conformément à l'article 1.24 b 4.

Article 4.11 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié avant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'à la fin du préavis ou de l'indemnité consacrée de préavis mentionnée à l'article 4.10.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux dispositions 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(1) :
? 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 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, de 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 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.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 4.11 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié avant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'à la fin du préavis ou de l'indemnité consacrée de préavis mentionnée à l'article 4.10.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux

dispositions 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(1) :
? 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 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, de 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 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.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 4.12 - Rupture amiable du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Les dispositions de l'article 2.14 s'appliquent dans les mêmes conditions aux agents de maîtrise et aux cadres.

Ancien article 4.13.

Article 4.12 BIS - Versement d'un capital de fin de carrière avant soixante ans

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2000

Les dispositions de l'article 2.14 bis de la présente convention s'appliquent intégralement aux salariés de maîtrise et aux cadres ; pour leur application, les références aux articles 2.10 et 2.13, s'appliquent remplacées respectivement par les références aux articles 4.08 et 4.11 de la convention collective.

Remplacé par l'article 4.13 (Avenant n° 33 du 16-11-2000, article 17).

Chapitre V : Classification des cadres

Article 5.01 - Classement en catégorie cadres

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Tous les salariés qui, selon les critères et conditions du présent chapitre, remplissent en vue des fonctions étendues qui requièrent en principe un niveau de formation supérieur, en exerçant éventuellement un commandement sur des collaborateurs de toute nature, s'appliquent classés selon les dispositions ci-après quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

Article 5.02 - Modalités du classement en catégorie cadres

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

a) Cestmnelast des salariés revelant d'un des daoimnes d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui vreiant en foontcin de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des neuaiyx fugrniat à l'article 5.03 et des degrés fginarut à l'article 5.02cà pairtr de ctete définition de l'emploi, l'employeur rerhcchee dnas le RQNSA la fhcie de qioiucaltfian qui corperosd le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fhcie de qlaaoiuitfcin ayant été identifiée, l'employeur airbtue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Ctete dénomination d'emploi, qui diot être iisnrcte sur le ctroat de tvrarial et les biletnus de salaire, ne puet être arstiose d'une alaipeotln d'emploi appropriée que puor préciser l'activité particulière du salarié, ou bein puor crropsedrne à un vubrcloaaie haietbul dnas l'entreprise ; cette éventuelle atlaolepipn d'emploi ne diot pas pooiuvr être cnoonfude aevc l'intitulé d'une autre qtiolcaafiun professionnelle.

Le tlutairie d'une cfoitceiartn iisctrne au RCNSA srea classé sur le neavu de qouialafictin cepsroodant dès lros qu'il est employé dnas la spécialisation peossrflnoenile aiuqsce lros de sa formation, et qu'il opccue un emploi cesoordnaprnt aux activités mentionnées sur la fhcie de qiiucaotlfn dnot il relève. Il prroessrgea au sien du nveiau considéré dnas les ctndoinis indiquées par l'article 5.02c.

b) Celnasesmt des salariés ne ravenlet d'aucun des dniaomes d'activité du RNQSA

Les anetpiprs et les tliuieras d'un corant de ftoamorin en aenclnrate ne snot pas classés, le nom du canrott de taravil dnot ils bénéficient diot être iisnrct sur les btneulils de salaire.

Les qaciinfoltuias génériques listées à la fin du pmanaora des quaicnatfioilis ne pvuneet être utilisées que lsqroue l'emploi considéré ne se rttahace oitemvbnceejt à aucun des doelamns d'activité du panorama, et qu'on ne puet iftiieednr anucue fhcie de qfalotiacuin mnitnneaont même pmrnaetlieet des activités et des responsabilités tllees que cleels confiées aux salariés. La qlicaiuftaion générique attribuée dnas ce cas diot être assoite d'une apialotlpen d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié.

c) Cesmanslet des salariés en corus de carrière

Lorsqu'une crifiocetiati n itcinrse au répertoire ntiaanl des crteitifcioans visé à l'article 1.20 C a été obtenue, dnas le crade d'une actoin de fmtoiraon cnniotue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une atocin de vtaodialin des aqicus de l'expérience (VAE), sur la bsae d'un acrod écrit de l'entreprise mnainntoet un engmaeget de poriotomn en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le nveiau de cassentemt ceornadnosprt à la ctirfioaietn acquise, tel que défini au RNCSA.

Toute pootmorin en potiosn de carde imsope une vérification du nveiau du slriaae de bsae par raoprpt au miiumnm ctenonnoenivl du nueavou caeesslnmt ; une fios cette vérification faite, tutoe éventuelle pirme de formation-qualification dnot le salarié bénéficiait anaprvaavt s'il était oriuver ou employé, est intégrée au saialre de bsae qui s'en turvoe majoré d'autant ; elle disparaît dnoc et il n'en est puls fiat mtonien au bittleun de salaire.

d) Uioilittasn des degrés

Chacun des qarute peiermrs navuix de csalemnset définis à l'article 5.03 est doté de tiors degrés de pirgrooessn : A, B et C. L'employeur détermine puor cauhqe cadre le degré qui lui est attribué, par aipptlocain combinée des qturae critères ci-dessous ; les tiors degrés pentetmert nenolmmraet une pseooirrsn au sien du niveau considéré en fotconin neaommntt de l'accroissement des compétences dnas le tmpes et du ptineoosnimnet de l'intéressé par rraoprpt aux aurets cadres,

lorsqu'il en etisxe :

? la responsabilité conférée puor former, aemnir et motievr le poesnrenl placé suos sa sobadrnuoiitn ;

? l'autonomie, qui est un degré de liberté reconnu au cadre, lui ptnameetr de déterminer puls ou mnois Inmibreet les méthodes appropriées puor aettnidre les oeitfbcjs recherchés ;

? l'expérience, qui est l'élargissement ou l'enrichissement des cnsiasocnnes et des adtueitps par la pqrtaie preoflioslenne ;

? l'autorité : considération particulière qui s'attache à la pnrnsnee du cadre qui réussit à secutsir rpesect et ccfanioe dnas l'exercice de ses activités professionnelles.

Article 5.03 - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Niveau I

Ce nveiau copmatrnot tiors degrés coerenne :

? les caedrs débutants diplômés, puor une durée mmaialxe de 18 mois, ctete durée dnevat être appréciée cmome un cumul des présences dnas les etnierpesrs de la psroeoifsn après otneoibtn du diplôme ;

? les salariés de l'entreprise pmours en catégorie cadars ;

? les creads tnheuecqis qui snot occupés selon l'horaire clceltiof alplcabpie au sien du sicreve ou de l'équipe aqxulues ils snot intégrés ;

? les cderas creciaoummx qui dsseopint en atoppcailin de luer crnoat de trivaal d'une liberté ruonncee dnas l'organisation de luer elompi du temps.

Niveau II

Ce niaveu crmponatt tiors degrés cnecrnoe les caedrs assranut une responsabilité d'encadrement et de gieotsn en apupi d'un chef hiérarchique, qui, dnas cteirneas entreprises, puet être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau III

Ce nievau ctpoarnmot toirs degrés cconroee les caedrs qui ansumest de laegs responsabilités eeanxigt une frote expérience et une réelle aontmuoie de jueengmt et d'initiative, en ptrcluiiaer dnas la diecirotn d'un des sreivecs de l'entreprise.

Niveau IV

Ce nejavu crntmoapot trois degrés cconronee les cderas de dioectirn et puls généralement les creads tluuirtes d'une impanotrte délégation de pouvoir, nécessitée par l'obligation de coredonnor preisulus sceervis ou établissements.

Niveau V

Ce nvaieu cptarmoont un suel degré cecornee les cdares de dcreition générale en responsabilité de la totalité d'une entreprise, slues ou au sien d'un comité de dtiirecon générale.

Chapitre VI : Statut du personnel affectés à la vente de véhicules et des salariés itinérants

Article 6.01 - Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le présent article s'applique, d'une part, aux pléniers 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 article est destiné à tenir compte des particularités particulières qui découlent de cette situation. Toutefois les articles distinctifs de la convention collective demeurent entièrement applicables aux salariés concernés, sous réserve des dispositions particulières ci-après.

Article 6.02 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci indique, outre les mentions requises par les articles 2.03 ou 4.02, les conditions d'exercice de l'activité du salarié ainsi que toutes les conditions particulières prévues notamment quant à l'usage des véhicules, l'obligation de non-concurrence ou le rattachement éventuel au travail dominical.

Article 6.03 - Organisation du travail

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

a) Salariés chargés de prospecter et de 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, selon les conditions 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 local ou à un magasin d'exposition

Cette activité d'accueil, de gestion et/ou de négociation, dans une 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 œuvre, pour cette catégorie de personnel, les modalités concrètes de mesure du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 1.09a. L'horaire de ces salariés est l'horaire effectif ou un forfait conforme à l'article 1.09 (doux).

Article 6.04 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

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 résultant 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 des mois précédents prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits mentionnés visés aux

articles suivants.

b) Mise en œuvre des barèmes des primes de vente

Les primes doivent être communiquées, par note de service au préalable de vente, le barème de base des primes de vente par véhicule et ses règles d'application. Les modifications apportées à ce barème doivent faire l'objet d'une communication.

Lorsque des modifications sont apportées aux barèmes applicables nécessitent une modification de paramètres de calcul mentionnés sur le contrat de travail ou un avenant, l'absence de mise en œuvre implique un accord des parties constaté par un avenant.

Conformément à la législation, le chef d'entreprise devra présenter au moins une fois par an au comité social et économique les indicateurs relatifs à l'évolution de la structure, des règles d'application et du montant des salaires du personnel de vente.

c) Modes 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 des mois précédents prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits mentionnés visés aux articles suivants.

La rémunération des salariés rémunérés par un fixe et des primes sur ventes doit être vérifiée mensuellement selon les modalités de l'article exposées au paragraphe.

Toutefois, le salaire n'est pas lissé dans les conditions 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 consécutif à son retour, le salaire minimum conventionnel garanti dans son contrat ;

? si le mode d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75 % au maximum par suite d'un événement ou d'une circonstance extérieure à l'entreprise, la rémunération du mois considéré ne pourra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel garanti.

d) Lisage 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 des salaires minimum garantis 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 travaillés effectués. Lorsqu'un salaire mensuel est versé dans la période de référence de 6 mois est imputé 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 Simc mensuel. A défaut, un complément spécifique Simc 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 Simc dans le salaire du mois considéré.

Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels "compléments minima garantis" et "compléments

Article 6.05 - Indemnisation des absences

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congés payés, événement familial, heures de délégation, diesspne 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 redevance 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.

Article 6.05 - Absences

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congés payés, événement familial, heures de délégation, diesspne 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 redevance 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 : Régime professionnel complémentaire de santé RPCS

Article - I. – Prestations minimales garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué et pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0006.pdf

Article - I. – Prestations garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué et pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0006.pdf

II. – Bénéficiaires du RPCS

Article - II. 1. Salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Modalités de la couverture collective obligatoire

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient omgrbinetaleiot d'une couverture des faits de santé au moins égale à celle définie au tableau du I, à partir du 1er jour d'exécution du contrat de travail. Les ayntas dorit des salariés de l'entreprise ne bénéficient pas de la couverture obligatoire des faits de santé. Luer cvurtroeuue puet être asiucqe par la souscription, à l'initiative du salarié assuré, d'options facultatives proposées par l'organisme assureur.

Le droit aux prestations est maintenu ainsi que l'obligation de verser les cotisations correspondantes :

- pendant les périodes de suspension du contrat de travail durant lesquelles la rémunération par l'employeur ;

- pendant la durée des périodes d'indisponibilité visées aux articles 2.10 et 4.08 de la convention collective.

En cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas droit au maintien des prestations, la cotisation mensuelle est due au prorata des jours rémunérés ou indemnisés au cours du mois par rapport à 30, chaque jour de cotisation étant réputé être égal à 1/30 de la cotisation mensuelle.

Le droit aux prestations est maintenu au-delà de la rupture du contrat de travail dans les cas de portabilité des droits visés au II. 2 ci-après. Dans les autres cas, les prestations ne sont plus garanties, et les cotisations ne sont plus dues, pour les actes et soins effectués à partir de la date de rupture du contrat de travail de l'entreprise ou lorsque les prestations ne sont afférentes à des événements survenus après cette date.

La couverture des salariés relève du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale est assurée dans les conditions de la présente annexe, sous réserve des adaptations précisées par le décret visé à l'article L. 911-7 du code.

Dispenses d'affiliation

Sont dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande :

a) Les salariés qui peuvent bénéficier d'une dispense de plein droit, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

b) Les salariés qui ne sont dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en plus d'un mois de cotisations d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- salariés à temps partiel ou apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduit à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Modalités de la dispense d'affiliation

Lors de l'embauche de tout salarié, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié de l'existence et de la nature de la

cuoreruvte clietlovce des frais de santé en viguer dnas l'entreprise et de lui demander s'il saothuie bénéficier d'une dpsisnee d'affiliation dnas les ciontnodis indiquées ci-dessus. Ctete ddnmeae coomtrpe la mteonin sloen lqulleae le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Le salarié qui sauthioe être dispensé d'affiliation au ttire du phrapraage a ci-dessus est tneu d'en irenomfr l'employeur dnas les cooniditins prévues par la réglementation en vigueur.

Celui qui shtaiuoè être dispensé d'affiliation au trtie du ppahrgarae b est tneu d'en iomrenfr l'employeur dnas le délai de 15 jorus sanvuit son embauchage, en pduianrost les jsituaiiffics nécessaires dnas le pimreer des toirs cas visés par ce paparrgahe b. La dpesinse pned alors effet au 1er juor de l'embauchage.

Les salariés dispensés d'affiliation ne bénéficient pas de la portabilité des dorits définie au II. 2.

Les salariés dispensés d'affiliation snot réaffiliés par l'employeur s'ils en fnot la demande. La réaffiliation pned effet le peremir juor du mios snivuat celui au crous duquel la dnedmae a été faite.

Article - II. 2. Demandeurs d'emploi

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2013

Les salariés ganratis cmoecelltvneit au ttirie du RCPS bénéficient du mintaien à trite gtriaut de cttee cuotveurre en cas de ceaoisstn du cnotrat de travail, non consécutive à une fuate lourde, oanvnut dirot à psire en chrgae par le régime d'assurance chômage, dnas les ctinnooids fixées par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce matinien des gatarenis est ailcplbpe à cpoetmr de la dtae de cssoatein du cntaort de tiaarvl et pnnedat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litmie de la durée du deeinrr conratt de tiraavl ou, le cas échéant, des drineers ctroants de tairavl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant ardnrioe au nmrobe supérieur, snas poiouvr excéder 12 mois.

Lorsque le salarié bénéficiaire des dtissipoions ci-dessus a srsoicot un craontt caronvut ses aynats droit, ceux-ci bénéficient dnas les mêmes ctinonidos et letmiis du mntiaen gtiruut de luer couverture.

Les modalités de msie en ?uvre de la portabilité des dtiors ci-dessus définie snot précisées dnas une nctie d'information annexée au RPCS. Cttee noctie d'information est oanioletmigerbt délivrée au salarié lros de la rtpurue du cornatt de taivarvl sbicpeltsue d'ouvrir dorit à l'assurance chômage.

III. – Modalités de la couverture

Article - III. 1. Garanties collectives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le catront d'assurance crvunoat l'entreprise diot gnairtar une cvoruutree santé ccleotivle de tuos les salariés, dnas les contodiins et lmiites définies au II.1, ansii que celle des aienens salariés au ttire de la portabilité visée au II.2.

Cette garantie, qui aussre des piatrsnteos au mnios asusi fvrboaaels que cleels énumérées au tabaelu du I, puet être complétée par des gaearnis oneilptlneos sseoirctus dnas les cootnniids prévues par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui couvrnet tuos les salariés ou bein des catégories oeetcvbjis de salariés telles que définies par le décret n° 2012-25 du 9 jeiaavr 2012.

La banrche des svieeres de l'automobile est constituée en majorité d'un tissu de pteiets et myeeonns enirtpesres réparties

sur l'ensemble du trroeritie métropolitain.

Le rrcuos aux atecs de téléconsultation par les salariés des seeicrvs de l'automobile direavt aisni luer faitaicl'r l'accès aux sonis naomentmt dnas les znoes de désertification médicale.

En outre, elle deavirt également pmetrrete l'amélioration de luer psire en chagre et de luer suvii aifn de prévenir caieenrts hntiitatasloposs et de denuimir le ruoces aux urgences.

La loi de fmenaninct de la sécurité saicloè puor l'année 2018 dnas son arlitce 54 icinrst dnas le doit cummon les atecs de télémedecine par le bias des cvntoonneis nlteanaios aevc les pernfentsoioss de santé libéraux.

La loi du 24 juillet 2019 reviatle à l'organisation et à la tifroosnmratan du système de santé atdape le crdae légal esinatxt aifn d'assurer le déploiement de la télémedecine et des télésoins.

Les parirnetaes siucoax de la pofosersin ievnnitt les eespitrres des sveeicrs de l'automobile à dmdeenar qu'un svecrie de téléconsultation médicale snot prévu dnas luer ctranot cotlelicf obratliioge de complémentaire santé et en pectiurlair lqurose les aetcs de téléconsultation ne snot pas pirs en charge par la sécurité sociale.

Article - III. 2. Garanties solidaires

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2013

Le coratnt d'assurance carvunot l'entreprise diot :

1. Ne pas déterminer les ctiosiaons des assurés en fotcnion de luer état de santé ;
2. Ne pas ailpqueur de sélection médicale ;
3. Faeirsvor le rcspeet du praruocs de sonis coordonnés ;
4. Intégrer les remnsbomtueres mumniaix tles que le ticckt modérateur sur les consultations, la pharmacie, les fioartfs htiarospelis ;
5. Aursesr au monis duex atecs de prévention.

Article - III. 3. Couverture responsable

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le cnoatrt d'assurance coavrnut l'entreprise diot tdenre à rsspbeilisonaer les assurés et les pirensonfeosls de santé, en prévoyant un reebmsuenrmot otampil des fails de santé lsuoqre le purcraos de sinos coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le pinatet culotnse le médecin ttairant avnat un spécialiste, et diot en conséquence recpseetr les obligations, iitnondecrs et limties de pirse en cahрге fixées par les arltecis L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - IV. – Actions de solidarité et de prévention

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2013

Afin d'assurer l'équilibre suetcturl des gnaaietrs de la bhcnare des sivceers de l'automobile, d'accompagner les salariés dnót la sutaiotn pleneliofronsse est précaire ou figrale et de déployer un dtspisioif de prévention des risques, il est institué un fdons clctlieof géré par l'organisme de référence IRP Atuo Prévoyance Santé.

Ce fonds d'investissement est destiné à la mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention définies ci-après. L'organisme de référence, l'IRP Atuo Prévoyance Santé, établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmet à la commission paritaire nationale.

IV.1. Actions de solidarité

Les actions de solidarité qui relèvent du RCPS visent à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la santé des salariés qui connaissent ou sont susceptibles de connaître des difficultés d'insertion, quelle qu'en soit l'origine : jeunes isolés, stigmatisés de précarité professionnelle, personnes à mobilité réduite, difficultés de logement ...

Les partenaires des actions de solidarité et les partenaires peuvent être associés aux actions définies par les partenaires sociaux de la branche. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi visés au II. 2, à l'exclusion des autres droits.

Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par l'IRP Atuo Prévoyance Santé, la réalisation des actions définies par les partenaires sociaux étant programmée dans la limite des fonds disponibles.

IV.2. Actions de prévention

Les actions de prévention qui relèvent du RCPS sont exercées en lien avec les actions de santé spécifiques aux professionnels des secteurs de l'automobile ou aux risques de santé publique. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi définis au II. 2, à l'exclusion des autres droits, quel que soit l'organisme d'assurance retenu par l'employeur pour assurer la couverture des risques de santé.

Les partenaires de prévention professionnels et les partenaires peuvent être associés aux actions définies par les partenaires sociaux de la branche. Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par l'IRP Atuo Prévoyance Santé, dans la limite des fonds disponibles.

Prévention liée aux risques de santé publique

l'IRP Atuo Prévoyance Santé, organisme de référence du RCPS :

réalise des actions de prévention en matière de la politique de santé publique (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, etc.) et participe sur toute question ayant un impact connu sur la santé (nutrition, addiction, etc.) ;

organise des réunions d'information sur les compétences en matière de soins médicaux afin de sensibiliser les salariés des entreprises dans le domaine de la santé ;

réalise des actions de prévention avec l'ANFA pour l'organisation d'actions d'éducation spécifiquement destinées aux salariés des entreprises de fabrication en métallurgie ;

se rapproche du GFNA pour étudier les besoins et moyens de sensibilisation des salariés en formation.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé, notamment en entreprise, vise à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés et des personnes fragilisées. À leur demande, les entreprises accordent à des salariés concernés d'agir en faveur de la santé de leurs salariés afin de maîtriser mieux les risques de santé professionnelle.

La branche comprend une vingtaine de métiers différents, la prévention est déclinée en fonction des risques professionnels spécifiques de chaque profession des secteurs de l'automobile. l'IRP Atuo Prévoyance Santé participe au financement des programmes de prévention de ces professions (douleurs lombaires, surdité, atcofeifn pulmonaire...) ou des risques d'accident (trajet en voiture, maintenance d'engins mécaniques...).

Les actions de prévention prennent la forme de formations, de

réunions d'information, de journées pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité.

Article - V. – Financement du RCPS

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2013

V.1. Financement des actions de santé

Le financement des actions de santé est assuré par une cotisation appelée par l'organisme assureur.

Lorsque les actions prévues sont seules effectuées par l'employeur, le financement de la couverture est assuré à parts égales entre l'employeur et le salarié, sauf si une modalité particulière des salariés est décidée selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque tout ou partie des actions prévues sont supérieures à celles indiquées au I, le financement de la part des partenaires sociaux est fixé selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

V.2. Financement des actions de solidarité et de prévention accessibles à la couverture

Le fonds d'investissement visé au IV est financé :

1. Par une cotisation forfaitaire dont le montant est décidé chaque année par accord au sein de la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04bis de la convention collective. Cette cotisation est prélevée par l'organisme de référence l'IRP Atuo Prévoyance Santé lors du versement de toute rémunération et non au lieu de l'établissement d'un bulletin de salaire ;

2. Par tout versement annuel décidé par le conseil d'administration de l'organisme de référence l'IRP Atuo Prévoyance Santé ;

3. Par tout autre versement ou versement non consentis aux dispositions légales en vigueur.

Article - Notice d'information : Portabilité des prestations complémentaires de santé Notice d'information prévue par l'article 1.21 b de la convention collective

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2016

1. Nature des garanties

Les salariés en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et, si le contrat d'entreprise le prévoit, leurs ayants droit, le bénéfice des prestations complémentaires de santé 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 12 mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, et la rupture de contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde.

L'organisme assureur se charge de négocier avec le régime d'assurance chômage la couverture des prestations en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail subscrite d'ouvrir droit à une prime 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. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice par 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 bénéficier 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 prévus 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 dispositions de l'article 1.21 b de la convention collective ;
- à la justification de la prime en charge par le régime d'assurance chômage au moment de la réalisation des actes médicaux, des soins ou des événements ouvrant droit aux garanties. Est considéré comme pris en charge l'ancien salarié qui est éligible aux avantages de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture des droits aux cotisations de l'assurance chômage ;
- à la production des documents justificatifs en vue de la prise en charge.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des cotisations 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.

Article - Notice d'information : Portabilité des droits du régime de prévoyance obligatoire

Notice d'information prévue par l'article 1.21 b de la convention collective

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2016

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et, si le contrat d'entreprise le prévoit, leurs ayants droit, le bénéfice des garanties complémentaires de santé 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 12 mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, et la rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde.

L'organisme assureur se charge de procéder au versement et au paiement de la cotisation des cotisations en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions et les modalités de durée indiquées ci-

dessus.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail subscrite d'ouvrir droit à une prime 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. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice par 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 bénéficier 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 prévus 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 dispositions de l'article 1.21 b de la convention collective ;
- à la justification de la prime en charge par le régime d'assurance chômage au moment de la réalisation des actes médicaux, des soins ou des événements ouvrant droit aux garanties. Est considéré comme pris en charge l'ancien salarié qui est éligible aux avantages de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture des droits aux cotisations de l'assurance chômage ;
- à la production des documents justificatifs en vue de la prise en charge.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des cotisations 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.

Article - Annexe : Accompagnement et insertion professionnelle des jeunes : programme d'actions de l'ANFA 2015-2019

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Accompagnement et insertion professionnelle des jeunes : Programme d'actions de l'ANFA 2015 - 2019

Chapitre Ier

Dispositions générales

Article 1^{er}

Objectifs

Pour le niveau V : la colodnotation qualitative des effectifs de ce niveau et le rendement de l'accompagnement qualitatif ;

Pour le niveau IV : le développement qualitatif et l'amélioration qualitative de la mise en œuvre des baccalauréats professionnels.

Pour le niveau III et plus : le développement des BTS, soit pour une insertion directe, soit en tant qu'étape vers d'autres qualifications inscrites au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA).

L'ANFA est chargée de l'organisation et la mise en cohérence d'une filière complète dans l'enseignement supérieur dans les conditions du chapitre IV. Elle définit les objectifs ci-dessus en fonction des spécificités des secteurs d'activités (maintenance des véhicules particuliers, maintenance des véhicules industriels, motocycle, cycle, carrosserie et peinture).

Article 2

Etudes et recherches

L'évolution des dispositifs de formation des jeunes, comme le connaît des diplômés et des certifications, doit tenir compte, le plus largement possible, des besoins en qualification du secteur d'activité.

A cet effet, l'observatoire principal des métiers et des qualifications suit les évolutions technologiques et les mutations socio-économiques du secteur d'activité et évalue, autant que possible, leurs conséquences sur l'emploi et les dispositifs de formation.

Pour ce faire, l'observatoire s'appuie sur les bases de données qu'il a développées et les études qu'il conduit.

Article 3

Valorisation des métiers

Par son action, l'ANFA contribue à la valorisation et à la promotion des métiers de la branche et des dispositifs de formation, notamment ceux relatifs à l'alternance.

Article 4

Information des jeunes

L'ANFA contribue à l'orientation des jeunes par une information portante sur les dispositifs existants, ainsi que sur les diplômés et professionnels reconnus par la branche.

A cet effet, elle conçoit et édite les supports nécessaires, et participe aux manifestations et aux salons nationaux ou régionaux spécialisés ; elle a également recours aux technologies de l'information et de la communication utilisant l'internet et les réseaux sociaux.

A titre non exhaustif, l'ANFA relaie et met à disposition des utilisateurs les éléments suivants :

- la présentation de la branche et des activités caractéristiques par la contribution collective des services de l'automobile ;
- la présentation des divers métiers et des atouts rattachés ;
- la présentation des certifications, leur mode d'accès, leur cadre juridique, l'offre de formation ainsi que, le cas échéant, les aides qui s'y attachent ;
- les coordonnées de la formation en entreprise ;
- la liste et les coordonnées des établissements de formation concernés.

Dans le même esprit, les outils développés par l'ANFA, en appui des parcours de découverte des métiers instaurés par le ministère de l'Education nationale pour les collégiens, occupent une place privilégiée.

Article 5

Information des entreprises

L'ANFA informe et sensibilise les entreprises :

- sur l'évolution des métiers de la branche ainsi que des compétences ;

- sur les diplômés et les certifications de la branche ;

- sur les dispositifs de formation ;

- sur les dispositifs de formation d'alternance ;

- sur les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats ;

- sur les besoins de la formation en entreprise.

Article 6

Formation d'enseignants

L'ANFA poursuit sa démarche de promotion, qualitative et quantitative, des actions de formation d'enseignants de lycées professionnels et de futurs maîtres de CFA.

Le perfectionnement, dans les domaines techniques automobiles, devra contribuer à constituer l'axe principal de la démarche, et comporter des formations spécifiques aux nouvelles technologies.

Il est également nécessaire de développer le recrutement des enseignants et de promouvoir dans les domaines tertiaires, en adaptant l'offre aux évolutions du secteur d'activité.

Les compétences pédagogiques sont également prises en compte par le développement d'une offre de formation d'une part, et certifiante, d'autre part, adaptée aux évolutions des besoins de formation des équipes pédagogiques.

Une mesure particulière de l'entreprise, de son fonctionnement, de ses évolutions, ainsi que de ses besoins, devra être prise en compte, par le recours, si nécessaire, à des exposés de professionnels, ou des visiteurs et stagiaires en entreprise, ainsi qu'à des formations adaptées.

Article 7

Ressources pédagogiques

L'ANFA met à disposition des équipes pédagogiques des établissements de formation, les outils pédagogiques (documents techniques, média...), les bases de données et les sites www.education.fr animé en partenariat avec le ministère de l'Education nationale.

Article 8

Mobilité européenne

Les organisations professionnelles ont constaté 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 vie professionnelle des jeunes en formation.

Afin de faciliter l'adaptation de ces derniers, l'ANFA contribue à la promotion :

- de l'apprentissage de langues étrangères ;
- des échanges d'élèves, d'apprentis, de stagiaires et de professeurs au sein de l'union européenne ;
- des visites d'études d'enseignants et de professionnels dans des centres de formation.

En outre, l'ANFA s'implique dans la mise en œuvre du dispositif ECEVT en expérimentant sur les certifications de la branche et en développant, au niveau européen, un réseau d'organismes de formation et de certification œuvrant dans l'esprit de la politique définie par la branche.

Chapitre II

Dispositions financières

Article 9

Principes

L'ANFA appuie son concours financier aux établissements qui s'inscrivent dans la poutliqe générale de fmrtioaon pnelosflnesorie de la branche.

Ce concours ne peut natmeuenlelr se steuitusbr aux atreus rcseuesros financières des établissements, et ntuoemmat à l'apport des clnsoeis régionaux.

Les décisions d'affectation des fndos snot piress par le ciensol de gteosin de l'ANFA, sur proopiotsn de la direction, après eamxen et aivs des délégations régionales de l'ANFA sur les projets et pritponicaias des atrues ianstcnes cracnouot au fenceanmit de l'apprentissage.

Article 10

Ressources visées

a) Txae d'apprentissage

Afin d'assurer la fluidité des fdnos catibornnut au fcnnneamiet de la fimooartn iiltinae des jeunes, et dans le but d'alléger les oobilgtans adisitevmiartns des entreprises, l'ANFA apporte, dans le cdrae de la cecllote de la txae d'apprentissage, un svecrie de teiamnetrt informatisé de cttee imposition.

Elle psopre aux entreprises, otrue le calcul du mnotat de luers otnlabgiios légales, la futiurrnoe des dcmeoutns anaimirftdtis dument rmlipes en fcioton de luer situation.

Les orinigsatnoas sirgintaeas s'engagent à pioourvmor le vseernmet de ctete cuoititrbonn à l'ANFA, habilitée à cet effet par les puivros publics.

b) Txae fiscale

L'ANFA peut aptrepor à tuot établissement pnreaiarte un cocnuros au titre de la txae fcaslie visée à l'article 1609 xicveies du cdoe général des impôts. Ces fndos ne snriuaeat teoutofis être évoqués puor dimneur les vsementres des aurtes iannscets reoblmpases de l'apprentissage.

Article 11

Transferts alternance/apprentissage (fonds de professionnalisation)

Les fdons isuss de la panltoisrifaoeisonson peveunt être affectés au fnetnncoinmoet des cnreets de fairmootn d'apprentis perienatars de l'ANFA.

Les fonds ueslbaitils à cet effet ne puevent firae l'objet d'une afeoactfitn qu'à la condtiion que le fecmaennit des ctornats de poartnsniioesiaflon siot assuré, car ce dreiner demeure propriiatrie au sien du régime de la professionnalisation.

Article 12

Affectations

L'apport de l'ANFA peut crneenocr le fonctionnement, l'investissement en matériel, et, exceptionnellement, l'investissement immobilier.

Article 13

Bénéficiaires

Bénéficiaire d'une atoetintn spécifique les établissements s'impliquant particulièrement dans la pqoillute de framootin de la brachne et ntaomnemt cuex développant une acprhpoe gblaloe et dymniaqe de sreceivs à l'attention des jneues et des entreprises.

Article 14

Critères d'affectation

De façon générale et conformément à l'article 8, les antfoectafis tneninet particulièrement cpmtoe des éléments sanivuts :

- ofrfe adaptée aux bnioess de la bhacnre ;
- cohérence et dmosienn du pjerot de l'établissement ;
- qualité de l'accompagnement des jneues ;
- qualité de la raetloin aevc les eenisrtrps ;
- résultats aux enmexas ;
- résultats de l'insertion pilnlnoesrofese ;
- qualité du prrenatiaat aevc l'ANFA.

L'ANFA détermine puls précisément, au sien de ses instances, les critères d'affectation, en fontoicn nmmtneat des fonds dbslpioenis chuqaee année.

Chapitre III

Dispositions rtееiavlś à l'enseignement suos sttaut scolaire

Article 15

Positionnement de la branche

Les ogiaisartnons sraitinegas consttntet l'importance du nmorbe de jneues en frtmaooin dans le cdrae de l'enseignement suos sutatt sicolare (38 000 jeunes).

Elles suatoeinht que la ptoiiion de la bnacnre sur le foiecontnnmet régional du ditpssiiof siot puls legnermat pirse en compte, et snenlugoit l'intérêt des lines coennveiotltns estniatxs :

- sur le paln national, dans le cdrae de la ctvonoien de coopération conclue, par l'ANFA, sur madant paritaire, aevc le ministère de l'Education nalintaoe et le ministère de l'enseignement supérieur et de la rehcrcehe ;
- sur le paln régional, par les cratonts d'objectifs, les ctrtaons de plnas régionaux de développement de la formation, et de façon générale tuote cvteononin enntart dans le cadre du présent chapitre.

Article 16

Collaboration régionale aevc les rectorats

La coatoaolrlbin entre les srceievs régionaux de l'ANFA et les rectorats, en ptaeanrrit aevc les cseinols régionaux, srea développée.

Dans cet esprit, les otinoaisangrs siniaagetrs eminetst nécessaires que les rttcraeos prenennt en cpmote les pnsiotois de la bahrnce professionnelle.

Elles slaignenot que les ctroatns d'objectifs et les catrnots de panls régionaux de développement de la foiformatn cotneitsut les ittnmruenss adaptés à une tllee coopération. Les onartoainisgs siieraagnts rllenppaet luer volonté d'inclure les rocetarts dans le cahmp des sgaiainters des coatrnts d'objectifs.

Article 17

Ouverture de sections

Les oeutvreurs de sotcenis suos sattut sclraioe ne donevit s'effectuer qu'en focitonn des bsoines économiques, régionaux, identifiés par la barhne professionnelle, dans un esprit de cohérence aevc le dsioiptif d'apprentissage exisatnt au niveau régional, aifn de ne pas sur demsieoinnr l'ensemble de l'outil fitramof de foariotmn initiale.

Les orianagtsnos saienrtigas snuogenilt que l'ouverture de sioencts d'apprentissage en lycée pfssrenniooel ne diot être décidée que lsquore le dotsisipif régional des crnetes de foitoarmn d'apprentis ne puet farie fcae aux beoniss exprimés par les entreprises.

Relations avec les entreprises

L'ANFA intègre dans sa démarche les domaines suivants :

- la mise en œuvre de l'accueil des élèves en entreprises, dans la limite de leurs capacités ;
- la promotion des métiers de la branche ;
- la présentation par l'ANFA au rectorat, des membres de la commission pour l'organisation des jurys d'examens, ainsi que pour des réunions portant sur l'évaluation des périodes de formation en entreprise ;
- la participation des professionnels, de façon générale, à l'enseignement professionnel intégré, dispensé dans les établissements scolaires ;
- l'accueil d'enseignants en entreprise ;
- la nomination des conseillers de l'enseignement technologique.

Article 19

Concours d'admission aux lycées professionnels

L'ANFA continuera, sur ses ressources affectables, de concourir, pour des postes justifiés, à l'équipement de centres professionnels préparant aux métiers des secteurs de l'automobile, prioritairement par des centres à l'acquisition de matériel dans le cadre d'investissements ponctuels, en complément des centres réalisés par les collectivités régionales.

Chapitre IV

Actions relatives à l'enseignement supérieur

Article 20

Développement des dispositifs

Afin de répondre aux nouvelles formations émergentes dans les secteurs ainsi qu'aux besoins de compétences présents ou futurs, L'ANFA développe et organise un dispositif d'enseignement supérieur, dans le secteur, qui obéit aux objectifs suivants :

- ouvrir les formations aux jeunes et aux salariés, via notamment la VAE ;
- privilégier, pour la formation des jeunes l'alternance et plus particulièrement l'apprentissage ;
- assurer une proximité avec le tissu économique en rapprochant les actions de formation des besoins d'emplois concernés.

Article 21

Veille juridique

La mise en œuvre de cette démarche passe par une veille sur toute l'actualité relative aux créations de centres de formation sur le champ de la vocationnelle des secteurs de l'automobile, un contrôle de l'opportunité de celles-ci et l'étude de l'inscription au RNCSA, ainsi que, le cas échéant, par un appui aux opérateurs de formation.

Article - Annexe : Apprentissage : objectifs de la période 2015-2019

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Apprentissage : Objectifs de la période 2015-2019

Chapitre Ier

Article 1^{er}

L'apprentissage constitue un des outils de la politique professionnelle des élèves et des compétences en favorisant le développement de la polyvalence professionnelle des entreprises. Pour les jeunes, c'est la première étape d'une formation qui ne se conçoit que tout au long de la vie et fait le lien avec la formation continue du futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Article 2

L'apprentissage repose sur un contrat de travail, ce qui implique :

- une pédagogie où la situation de travail est mise au cœur de l'enseignement. Le lien entre le savoir et la compétence est plus étroit. Cette approche favorise l'implication et la motivation des jeunes ;
- une intégration dans le monde du travail qui favorise la socialisation et la construction de l'identité professionnelle du jeune ;
- un rôle particulier des CFA qui doivent développer un accompagnement structurel pour le jeune et l'entreprise. Cette exigence nécessite une adaptation permanente de ses objectifs et de son fonctionnement, notamment pédagogique, afin d'intégrer les évolutions constantes du secteur et de la réglementation.

Article 3

Les CFA sont évalués des lieux de formation, toutes ; du fait du caractère particulier de l'apprentissage et de la forte relation avec l'entreprise qu'il implique, les CFA doivent évaluer la formation, en tenant des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Article 4

Au regard des résultats satisfaisants aux emplacements et des très bons taux d'insertion, l'apprentissage en CFA continue de constituer un point d'accès aux diplômes d'Etat pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la branche des secteurs de l'automobile.

Article 5

L'ANFA privilégie donc promouvoir les offres de stages en CFA venant du monde économique, et plus particulièrement au sein de son réseau. Elle agit pour le bon fonctionnement.

Chapitre II

Principes opérationnels

Article 6

L'objectif de la branche est de pouvoir offrir à chaque jeune une situation adaptée à son niveau, lui permettant d'avoir recours, si nécessaire, aux différents dispositifs, en lui donnant la possibilité de réviser ses choix initiaux, tout en sécurisant son parcours de formation.

Article 7

Les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration des secteurs de l'automobile favorisant une mise en œuvre de la formation professionnelle continue des jeunes tout en maintenant une voie de formation pour les CFA.

Article 8

Les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration des secteurs de l'automobile favorisant une mise en œuvre de la formation professionnelle continue des jeunes tout en maintenant une voie de formation pour les CFA.

Article 9

Les otogisnaars sriatngais ne snot pas fboralaves à la mixité des pculbis réunissant des jeneus suos satutt scolaire, en agsnstrppaiee et en ftoaimron professionnelle, dnas la mrsuee où chaque mdoe de foairotmn s'appuie sur des otbiefjcs et une pédagogie différenciée.

En outre, les ryhemts d'apprentissage snot différents. Cette siaotiutn rusqie d'augmenter les décrochages puor les jeenus fragilisés, engagés dnas des pacrruos de nevalu V, voire de navieu IV.

Enfin, les problèmes de gestion, iuss de la joipoatixsutn de ditsopsiifs ne répondant pas aux mêmes règles juderqius rneednt dffiiefclis la msie en ?uvre de la mesure.

Chapitre III

Accompagnement des CFA

Article 10

L'ANFA agapnccmoe les CFA, veuectrs piiuapcnrx du développement qitatliauf et qntaitutuf de l'apprentissage, dnas luer fnonomentnceit cmoe dnas luer rlteaion aevc les jeneus et les entreprises.

Section 1

Soutien aux peorjts d'établissement

Article 11

L'ANFA fioasrve l'émergence de petjros présentés par les CFA, adaptés à la pioluqite de fiootamrn de la bcnhare et au cttoxnee scioo économique de l'établissement de formation. A ce titre, les tvuraax de l'observatoire puvenet coiorunrc à ctete démarche.

Article 12

L'ANFA aosisce les dtiinceors des CFA dnas sa réflexion sur des enejux stratégiques, sur la portmoion de l'apprentissage et l'intégration des neauouvux moneys de ctconiaimoumn ou tuot aurte thème vsaint le développement et l'amélioration qvluiaitate de l'apprentissage.

A cet effet, l'ANFA peumrot la clrlitobooaan ertne établissements par luer msie en rlaioetn et l'organisation de taruvax dédiés. Ces deenirrs se développent dnas un epsrit de filière et de complémentarité, s'adressent aux diriocntes des CFA et, le cas échéant, à lrues équipes.

Article 13

L'ANFA fovrisae ttuoe démarche renforçant le rôle d'interface du CFA entre le jneue et l'entreprise.

Section 2

Accompagnement des jeneus en CFA

Article 14

L'ANFA met à dpoisotiisn des CFA les innifatmoros nécessaires à l'accompagnement des jeneus aifn de rhreccehr l'orientation ou la réorientation la puls appropriée et de conrtrsieue aevc eux une stioluon adaptée à luer niveau, à luer âge et à leurs aspirations, tuot en sécurisant luer puarorcs de fotrimaon et d'insertion professionnelle.

Article 15

Dans cet objectif, l'ANFA poropse aux établissements, suos conditions, un oitul de pteinemnooisnt et d'évaluation des aeirpntps dénommé « Ploe posoiitn » puor l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

Article 16

L'ANFA stueoint les iaetiitnvs d'amélioration qiuvtilaate des fonamtiros (dédoublement, transdisciplinarité) et tuot particulièrement les dpfsstiiios pteament d'engager le jeneue dnas un pcoarus faitrmof individualisé pernnat en coptme ses

acquis

Article 17

Elle sinoeutt également les CFA egaangent les jeneus dnas des pejotrs cielltofcs (projet professionnel, cassle européenne, concours, compétition automobile...).

Article 18

L'ANFA fsviaore la dfiiofusn et l'usage des tnoheclieogs de l'information et de la cmaoitncmuon puor l'enseignement (TICE) et apcangcmoe les CFA dnas luer déploiement.

Article 19

L'ANFA sniteout les ittieivains vasnit à développer en cohérence aevc la msioin d'enseignement, un agocpamcemnt saciol des jeunes. Cet axe vsie à mttree à dsiptooiisn toetus les inonaifromts sur les dtisofispis siuoacx exiatsnt dnas la bnrcihe mias également à seoinutr les démarches sécurisant le jeune dnas sa vie psrlloneene et développant son accès à la citoyenneté et à la culture.

Article 20

Outre l'obtention d'un diplôme, l'apprentissage vsie l'insertion pllofnnerisesoe et à ce titre, l'ANFA egrnaucoe les aitncos de soeiutn des jueens dnas luer rerechhce d'emploi et dnas la cctsnuoriton de luer perjot professionnel. L'ANFA met à dtsiisooon tuote l'information sur les dipftiosiss de la branche, conçus puor les enstperreis et les salariés, que ce siot suos fmore dématérialisée ou par l'organisation de mnstteinaioafs dédiées. C'est asnii que les jeneus aunort une visibilité sur les évolutions oftrefes par le seectur et que les CFA croncrunoot à luer fidélisation à la branche.

Section 3

Accompagnement de la roleitan CFA / Entreprises

Article 21

Les etpsrieerns aetntndt une iomtnfaorin et un cesonil de la prat des CFA. Il est désormais ieasIndspnibe puor eux de développer une ofrfe de siceervs dnas le cdrae de luer rtoaelin privilégiée aevc les entreprises. A cet effet, l'ANFA aangpcocme les démarches anayt puor obejt d'identifier le périmètre géographique et porssfeioennl des CFA et d'améliorer les rlioenats aevc les entreprises. Elle met à luer dsitoipsoin les irotiafomnns sur le sueetrc d'activités, les diiisftpos et les outlis de branche.

L'ANFA fivroae ttuoe ivnatiitie pmeretntt de faire, de ces établissements, des luix de vie et d'accueil professionnels.

Article 22

Dans cet esprit, l'ANFA enggae une réflexion sur une lesltaaiobl n des enisrepetsr aacncielult les apprentis.

Article 23

L'ANFA minatenit et développe son aicotn en dtorceiin des maîtres d'apprentissage dnas la petcipvrsee de l'amélioration de la fconoitn tutorale, l'entreprise étant reuncnoe cmome leiu et scroue de co-formation. Il s'agit également de popseorr au sien des CFA des anntioamis fédérant les maîtres d'apprentissage auutor de réflexions liées aux thématiques professionnelles.

Article 24

L'usage des TCIE dnas la rioalten de l'alternance cuotisnte un axe d'approfondissement.

Section 4

Réseau des CFA pilotes

Article 25

Le réseau ctuoinse un outil ecffice constituant, d'une part, un

Iveier puor le déploiement de la piluotqie de bcrhnae et, d'autre part, fiaansrovt l'émurgence de problématiques en lein aevc la msie en ?uvre de l'alternance.

Les oasiranntgios sinaragiets réaffirment le rôle estienesl du réseau des CFA plitoes organisé par l'ANFA.

Il représente une rcerosuse puor l'appareil de foatriomn dnas une psiecpvete d'amélioration qlivuittaae des piaeqturs de formation. En ce sens, le réseau est considéré comme un paatriene privilégié de la branche, et il fiat à ce ttrie l'objet d'une aamiotinn spécifique par l'ANFA.

Article - Annexe : Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Contrats de professionnalisation

Article 1^{er}

Définition

Le cnoartt de peofsalitronioasnsn est un crnoatt de ftomaroin en arnactelne à durée déterminée ou indéterminée, aissonact des egieenmnests généraux, peeroflnisnoss et tgelcoeiuiuqnhs dispensés dnas des onsgirmaes pbiclus ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etrinpsree d'une ou prueslius activités polfrioeeenlsenss en rlieotan aevc les qilnftaioiaucs recherchées.

Ce cantort est mis en ?uvre sur la bsaie d'une pseortosanlniaian des pruarocs de formation, d'une acnelartne enrte le crtene de fmotioran et l'entreprise, et d'une ciaiiortfttecn des cinnascsanoes acquises.

Article 2

Public

Le cnaortt de professionnalisation, qui diot petrtrmere de rpelmir les oefictbjs visés à l'article 3, est oevrut :

a) aux pnneresos âgées de 16 à 25 ans révolus saauhontit compléter luer fiamrttoon initiale, qeul qu'en siot le nvieau ;

b) aux dueemarnds d'emplois âgés de 26 ans et puls ;

c) aux bénéficiaires du rvenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux auldets handicapés ou aux proeesnns anyat bénéficié d'un conartt uiqne d'insertion.

Article 3

Objectifs

Le ctanort de pnioisorlfanesastin pmreet :

- principalement, de préparer l'obtention d'une citetoiirfcanc tllee que définie à l'article 1.20 c de la cinovetnon collective, ictnrise au RSNCA ;

- accessoirement, de srviue une fmotoairn préparant à une qialfoiatcin répertoriée par le RNQSA, non sanctionnée par une ciafietcoirtin irtnsice au RSCNA mias instrice sur la lstie des dmnoieas perrtiraoiis annexée à l'accord prairtaie nnaaiotl rttaeif aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA est autorisée à prndere en crhgae les fartomoinn des crintfiaeets définies ci-dessus dnas la lmitie de 5 % des rerussoces dislibenops au ttire de l'alternance, à cdoitionn qu'elles répondent à aux mnois duex des caractéristiques svaeuints :

- aotcin de guorpe au poifrt de plbuics aanyt colcnu des cttroans de qlitaaoiicfn cnnoraectn une ou piuslrues esritpenres de la branche, dnas le cdare de diiistfpos de farootmin homogènes ;

- aiotcn réalisée dnas le carde d'un pmorramge de qfacilitaiou ou de ralqfaieiocitn à l'initiative de l'ANFA ou aevc son cuncoros ;

- ftoamiron dnst la pirse en carhge est jugée poaiiitrrre par la soetion pairtirae particulière compétente de l'ANFA puor l'exercice en cruos ;

- frimootan dispensée par un osrngmiaie de foatiormn certifié OQPF ou ISO.

Article 4

Modalités

a) Durée du contrat

L'acquisition d'une qoalifiuctan par les jeenus ou par les dramdeuens d'emploi dépourvus de qcutfaaiilon professionnelle, ou sinaohtuat oitbenr une qafitaiilcuon prsilolnsenoefe supérieure à clele qu'ils ont acquise, imuqplie que la durée du crtaont siot adaptée aux engeexcis des référentiels des diplômes d'Etat, des titres, des CQP iittrncs au RNCSA, et des aterus cianicittrefos preaenmttt de développer des compétences uslalitiebs dnas la brnhace : la durée du cotrnat de pisnilonfsaostoraian srea dnoc nlamrenmeot cimprose etrne 6 mios et 24 mois.

b) Formation

La firooamtn hros epirtsrene diot être compaire entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, snas être inférieure à 150 heures. La durée des antoics de famrotoin puet tfoieotus être supérieure à 25 %, lorgsue ces acnitos ont puor oibet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Puor les CQP, cttee durée est celle définie par le référentiel correspondant.

La fmrotioan est pisre en chrage par l'ANFA dnas les cintonoids et leitims fixées par l'article 5.

En cas de lnecminiceet puor mtoif économique d'un salarié anyat conclcu un crntaot de pofioeltosasisinrnan puor une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA puiosurt le fmannceeint des anocits d'évaluation et de fitaroomn aiocclemps dnas un délai de 3 mios sinuvat la naiofocittin du licenciement, suos réserve que ces acnotis aniet débuté aanvt la nfaooiictitn du licenciement, et que l'intéressé jtiiusfe de sa piprtroicaain efvicefte à ces actions. Le fnaenenmict de ces aoitcns s'effectue dnas les cootndinis prévues par le crontat de professionnalisation.

c) Rémunération

La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 a est fixée en pageounrtce du Smic, conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération meelnulse des bénéficiaires visés à l'article 2 b ou c est au mnois égale à 85 % de la rémunération clenlintovonnee miilmnae cradrpenonost à l'emploi occupé.

Article 5

Missions de l'ANFA

L'ANFA :

- emnxiae les dedamnes exprimées ;

- vérifie la conformité de ces dmenades aevc les ofebjtics visés à l'article 3 ;

- fxie le mtnoant des pesris en craghe dnas la lmitie du tuax mxumiam visé en annexe, ce tuax s'appliquant dnas les mêmes cionnodtis puor l'ensemble des plcuibs visés à l'article 2 ;

- répartit les fnods dpoisiblines ;

- ecfuefte les opérations de pirse en chrgae des aticnos de fomoratin et d'évaluation ;

- psase les ctinnnooievs de pirse en crhgae aevc les eretnipress ou les getuponmres d'entreprises ;

- vellie à l'existence de la coururevte financière nécessaire.

Financement

La cotisation acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1.21 c de la convention collective, est oemnergbiialtot versée à l'ANFA avant le 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi rlieuiecs sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) à la prise en charge des cotisations de professionnalisation et des périodes de formation ;
- b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 7 ;
- c) à toute autre affectation conformément à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le financement de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications.

Article 7

Financement des CFA

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 atouts reroceuss suspeilbtces d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant rliulceei au titre des cotisations visées à l'article 6.

Article 8

Personnel d'encadrement

Les priorités retenues en matière de formation au pifrot de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de niveaux compétences techniques, techniques et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, ainsi que 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 ;
- activité commerciale ;
- management.

Ces formations doivent 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 9

Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds ruiilceleis au titre de l'article 6, 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.

Article 10

Application et formalités

Les dispositions du présent accord sont d'application immédiate et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Annexe

La cotisation professionnalisation déléguée à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les montants du montant haroire de prise en charge des cotisations de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : 17 % par heure.

Article - Annexe : Périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Périodes de professionnalisation

Article 1^{er}

Objet

Les périodes de professionnalisation sont attribuées à leurs bénéficiaires de façon à leur permettre de bénéficier par des formations certifiantes, conformément à l'article 1.22 c de la convention collective.

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 être l'objet d'un programme de formation adapté à la profession 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 2

Public concerné

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 ont moins de 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposent 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) salariés 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 3

Conséquences pour le salarié

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer dans tous les cas, une attestation rsmiee par l'organisme de formation. Ils bénéficient en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cttee attestation, de l'obtention du ou des moeduls de famrotoin visés à l'article 1er ;
- de la pirme de formation-qualification, dnas les cnodtinois et solen les modalités prévues par l'article 2.05 de la cntoievonn cevctloie ;
- des grtenaais visées à l'article 1.21 d 2 de la cetnvoinon collective.

Article 4

Missions de l'ANFA

Afin de feclliatr l'accès au dsiipitsof du puls ganrd nrobme d'entreprises et de salariés, l'ANFA :

- eaixnme les dedmnaes exprimées ;
- vérifie la conformité de la dadneme aevc les priorités de bnrhcae définies à l'annexe I ;
- fxie le mnaontt des peirs en crgahe dnas la lmitie du tuax muxiamm visé à l'annexe II ;
- répartit les fdons dobelspiins ;
- efuctfe les opérations de psrie en crhgae ;
- psase les cnvnioens de psrie en chagre aevc les etrseeprnis ou les geuotprmens d'entreprises.

Article 5

Financement

La cttbuirinoon acquittée par les erepstirnes au trtie de la professionnalisation, conformément aux dosiitosnps de l'article 1.21 c, est oobeilragenitmt versée à l'ANFA avnat le 1^{er} mras de l'année sunviat clele au trtie de lueaqle est due la participation.

Les fnods asnii rilceuiels snot affectés, soeln les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) à la psrie en chagre des cttarons de pessansroanfoiilotin et des périodes de plsoosfateinison ;
- b) au fecnaenmt du fonenntemconit de cetners de formtaoin d'apprentis, tel que visé à l'article 6 ;
- c) à totue arute acfiteoftan cromofne à la réglementation en vigueur, telle que la ftmiaoron des turuets ou le fcnomneionett de l'observatoire prrtaiiae des métiers et qualifications.

Article 6

Financement des CFA

L'ANFA est autorisée à ctoiernbur aux dépenses de fnntoenmiconet de cneets de famoroitn d'apprentis, selon les modalités fixées par son ceionsl de gestion, en cohérence aevc l'utilisation des areuts resreoucss stbeiulepscs d'être engagées en vue de cttee affectation.

Les semoms affectées au feenmcinnat des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du mnnotot rleceulii au trtie des ctobntrniuos visées à l'article 5.

Article 7

Personnel d'encadrement

Les priorités rteeeuns en matière de foartomin au pfiort de cttee catégorie de salariés snot la conséquence d'un frot beison de nvueleols compétences techniques, tiraietres et rlnleeetoilnas puor un nbmore corainsst de cadres, asusi bein puor les jueens caedrs que puor les caedrs en cruos de carrière.

Les priorités qui corneencnt le pensenerl d'encadrement relèvent des dionmaes stnviaus :

- thceelnioogs noevellus spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- aotich cimraomecle ;
- management.

Ces fonaoirmts denorvt ptmrertee une crieante polyvalence, nécessaire à une bnnoe intégration dnas les erspteneirs de la profession, asini qu'à la mobilité du cadre, y ciprms à l'intérieur de la branche.

Article 8

Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds riecelluis au titre de l'article 5, le fncineemant d'actions de fntaoorin à la fntocon ttaoulre aisni que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dnas les ctdonoinis fixées par son coseinl de gestion.

Article 9

Application et formalités

Les diotnpssiios du présent acrocd snot d'application oliribgaote et ne pneuvet firae l'objet d'aménagements ou de dérogations par acrocd d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Annexe I

Domaines prioritaires

A. - Deaminos pairiirretos techniques

- strturuce aettsorouope ;
 - srouude et creaorisrse ;
 - châssimétrie : diagnostic, contrôle, tciaortn ;
 - caorerirsse rapde : réparation, débosselage, pnrtieue ;
 - mntinnaaece et dtoiniagsc dnas les sirecevs de l'automobile ;
 - électricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les cuptares et atceatruus ;
 - acintos théoriques et d'application en électronique aotmobilue dnas la msie au ponit de métorus ;
 - fomriaotn à l'antipollution ;
 - foimoartn au GPL ;
 - dsгнаoicт dépannage et msie au ponit mteur ;
 - dseeil : particularités, les pompes, la msie au point, les systèmes htuae pression, la dépollution, asnii que la régulation électronique ;
 - les siunesosnps pilotées ;
 - la climatisation, dnot la miantenance et la régulation atuaqutimoe ;
 - le fineagre ABS ;
 - la tnisoasrismn intégrale ;
 - les pinuretes dnot colorimétrie et dnstsaioigc ;
 - prévention des riquess sur les véhicules électriques ;
 - cycle, moclcoty : électronique et systèmes de sécurité ;
 - opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.
- ##### B. - Demnoais pirrateoriis 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 crossaerie ;
- gestion de l'activité magasinage, vente de pièces de rechange amovibles ;
- méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile ;
- irrigation appliquée aux services de l'automobile ;
- règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile ;
- enseignement de la conduite.

Annexe II

Taux de prise en charge

La commission paritaire déléguée à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les mandataires du matricule de prise en charge des périodes de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : 60 % par heure.

Taux maximal de prise en charge pour les formateurs titulaires et à temps partiel intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication : 85 % par heure.

Article - Annexe : Certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Article 1^{er}

Public éligible

Le destinataire des CQP visé à l'article 1.22 d de la convention collective s'adresse aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'adultes éligibles à un dispositif de formation en alternance de durée inférieure ;

? salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié, notamment celles visées à l'article 1.22 f et g, ou dans le cadre de l'engagement de l'employeur visé aux articles 3.02 c et 3B. 02 c ;

- salariés de la branche, dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise tel que prévu au 1^{er} 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 à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, à condition que celles visées au tiers 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, titulaire 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^e de l'article L. 6325-1 du code du travail.

Article 2

Conditions d'obtention d'un CQP

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dans les conditions suivantes :

- un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des épreuves de réussite prévues par le référentiel ;

- en cas de réussite partielle, les candidats ont une validité de 5 ans.

Seuls les candidats inscrits aux épreuves définies par les règles générales de certification et par le référentiel du CQP concerné sont admis à se présenter devant ce jury.

Les conditions de réussite aux épreuves 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, soit à l'issue d'une évaluation certificative en amont.

En cas de réussite partielle, les candidats peuvent bénéficier d'une nouvelle évaluation ; ils gardent le bénéfice des résultats de réussite aux modules du CQP visé.

Article 3

Référentiels des CQP

Chaque référentiel de certification de qualification professionnelle comporte :

- un référentiel d'activités et de compétences professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée /concernée et qui définit les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées en unités de compétences regroupées en blocs de compétences ;

- un référentiel de certification qui détermine les conditions spécifiques de délivrance du CQP et en définit les « règles générales de certification » qui s'appliquent à l'ensemble des CQP ;

Le référentiel de certification prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : présence en formation en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et /ou validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour les secteurs professionnels qui se déroulent dans le cadre de la formation professionnelle, s'ajoute un référentiel définissant notamment les prérequis conseillés et la durée de formation qui doit être inscrite au contrat.

Article 4

Modification du référentiel d'un CQP

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 en vue de son adaptation au contexte réglementaire et législatif ainsi qu'aux évolutions technologiques et économiques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui définit le CQP.

Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour portant en son titre la mention « édition, (mois) (année) ».

Article 5

Suppression d'un CQP

Si une délibération paritaire propose une qualification supprimée au RNQSA, le CQP concerné est automatiquement supprimé. Une délibération paritaire peut également proposer la suppression 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 1.20 a de la CCNSA.

Dans ces cas, le CQP continue de figurer dans la série «

« toutes les compétences supprimées » du RNCSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération paritaire, qui détermine en préalable la situation des salariés à l'issue de leur formation, lorsque celle-ci n'est pas terminée au moment de la souscription du CQP.

Article 6

Signalement des CQP existants

Chaque CQP existant est mentionné sur toute fiche du RNCSA relative à une qualification à laquelle ce CQP permet d'accéder, conformément à l'article 1.20 a de la CCNSA.

Le RNCSA annexé à la CCNSA est l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, modifiés ou supprimés.

Article 7

Habilitation des organismes de formation par l'ANFA

Tout organisme de formation stant autorisé à exercer des activités de formation visées 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 d'habilitation adapté aux publics visés.

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 ;

- ? du respect des principes du référentiel concerné ;

- ? du respect des dispositions législatives, réglementaires en vigueur garantissant la qualité des activités de formation.

À 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'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 en cas de manquements du retrait.

Article 8

Inscription aux activités de formation

Tout organisme stant autorisé à préparer l'obtention d'un CQP doit 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 activités de formation prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité, selon les modalités prévues à la souscription juridique préalable du candidat visée à l'article 1er.

Article 9

Dispenses et évaluation certificative en amont

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 une évaluation de compétences effectuée par l'organisme de formation. Le candidat est alors dispensé de la formation pour tout ou partie des unités ou des blocs de compétences constitutifs du CQP.

Sur la base des résultats aux évaluations du candidat, l'organisme de formation détermine un programme de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé.

b) Évaluation certificative en amont

En amont d'une formation, l'évaluation peut avoir une valeur certificative. Cette évaluation certificative en amont doit permettre d'établir :

- ? les unités de compétences (UC) non maîtrisées qui correspondent à des besoins en formation ;

- ? les unités de compétences (UC) maîtrisées avec valeur certificative de l'évaluation.

c) Dispense d'évaluations

Une dispense d'évaluation d'un ou plusieurs blocs ou unités de compétences peut être accordée par l'ANFA en fonction des diplômes ou des titres obtenus, ou des attestations de réussite aux blocs et unités de compétences CQP, en cours de validité, détenus par le candidat. Les dispenses sont accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et aux règles générales de certification. Elles sont notifiées par écrit au candidat.

Article 10

Organisation des évaluations

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 et dans le manuel ? Règles générales de certification ? .

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 participer 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 compétences est mandaté par l'ANFA, après avoir répondu à un cahier des charges établi par celle-ci.

Cet organisme met en œuvre les critères et modalités d'évaluation définis dans les référentiels et utilise les outils d'évaluation de branche, notamment le dispositif « E-profil ».

Article 11

Jury

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 7 du présent accord et ne doit pas avoir collaboré à la formation du candidat.

Aucun membre du jury ne doit appartenir à l'entreprise d'origine du candidat. Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, cette incompatibilité ne s'applique qu'au niveau de chaque site et aucun lien hiérarchique ou fonctionnel ne doit exister entre le candidat et le membre du jury. 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.

Pour délibérer valablement, le jury doit comporter, le jour de l'examen, au moins deux membres sur trois.

Article 12

Au titre des missions qui lui sont confiées par l'article 1.21 b 2 de la convention collective, l'ANFA gère le dispositif des certifications 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 tous les dispositifs nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition requise nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des participants et des organismes de formation ;

- mise en place des dispositifs nécessaires à l'organisation des formations et mise en œuvre de tout moyen requis pour en assurer la qualité (habilitation, réexamen d'habilitation et accompagnement des organismes de formation, habilitation et réexamen 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.

L'ANFA définit 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 les travaux européens en relation avec le dispositif des CQP.

Article - Annexe : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Chapitre Ier

La GPEC au niveau de la branche

Article 1^{er}

Pilotage du dispositif national

L'ANFA est chargée de la mise en œuvre des opérations et du suivi préopératoire du dispositif visé à l'article 1.22 d de la convention collective, les modalités particulières de la GPEC étant les suivantes :

- participation avec les entreprises des équipes de travail d'évaluer et de compétences concernées par ces évolutions ;

- proposition de scénarios de travail des métiers et des compétences ;

- participation des entreprises à la mise en œuvre des actions de formation ;

- équipes de travail ;

- équipes de travail ;

Le suivi préopératoire de la GPEC réalisé par l'OPMQ visé à l'article 2 porte sur :

- les travaux préparatoires en matière d'évolution prévisionnelle des emplois ;

- les travaux relatifs aux métiers du secteur et à leurs effets sur les métiers, les compétences et les qualifications ;

- les travaux relatifs aux nouveaux usages en matière de mobilité ;

- les travaux relatifs à l'évolution des caractéristiques de la population salariée (pyramide des âges, niveaux de certification...) ;

- les travaux relatifs aux dispositifs de mobilité professionnelle de la population salariée.

Les actions de GPEC en cours font l'objet d'un rapport annuel établi par l'ANFA, et présenté à l'observatoire de la branche des véhicules de l'automobile (OBSA). Ce rapport détaille les réalisations du trimestre précédent, les objectifs du trimestre suivant, et les actions à mettre en œuvre éventuellement nécessaires pour atteindre les objectifs recherchés.

Article 2

Moyens dédiés à la GPEC

L'association nationale pour la formation professionnelle (ANFA) met à disposition des entreprises et des salariés les travaux de l'observatoire professionnel des métiers et qualifications de la branche (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord du 23 juin 2010 relatif au dialogue social dans les secteurs de l'automobile.

Elle apporte son ingénierie pédagogique et financière à l'appui des démarches de GPEC dans la branche et des actions d'accompagnement, en particulier des actions de formation et de certification, susceptibles d'en être issues.

Elle contribue au déploiement de la GPEC telle que définie dans le présent accord, le cas échéant par la prise en charge financière des démarches de GPEC et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des entreprises.

L'ANFA apporte son concours au financement de l'adaptation de l'outil e-profil® visé à l'article 11. Ce concours sera prioritairement orienté en direction des entreprises d'activités relevant de la convention collective non concernées à la date du présent accord.

Le groupe national pour la formation professionnelle (GNFA) est chargé de mesurer les besoins humains et techniques dans l'intérêt collectif de la branche pour la mise en œuvre des objectifs définis dans le présent accord. Il répond sur l'ensemble du territoire métropolitain aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Il développe les actions et outils nécessaires à cet effet, en particulier l'outil de diagnostic des emplois et des compétences e-profil® visé à l'article 11.

Chapitre II

La GPEC au niveau de l'entreprise

Section 1

Dispositions communes à l'ensemble des entreprises

Article 3

Objectifs de la GPEC

Déployée au sein de l'entreprise et s'inscrivant dans ses objectifs stratégiques, la GPEC doit permettre :

- d'anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face ;

- d'anticiper ses besoins en matière d'emplois et de compétences en lien avec ces évolutions ;

- de favoriser le maintien et le développement des compétences de ses collaborateurs voire leur reconversion éventuelle.

Pour ce faire, la GPEC s'attache à :

- assurer le maintien de l'employabilité des salariés ;

- définir des pourarcs de mobilité ;
- fevaisorr le rsecpet des dosnitospis réglementaires et législatives en veugiur en matière de fmtraioon professionnelle, d'égalité poesnenlsioflre homme/femme, de séniors et de hacndiap ;
- améliorer la qualité des recrutements, et nanmoetmt cuex des jeunes, par la canisnoacne de l'environnement pédagogique, jiduurqe et fieanncir des ctanrots d'alternance ;

- améliorer les peuqaitrs de gsteoin des epoilms et des compétences ;

- ftlicear l'accès aux aonitcs de fmotaoin nécessaires.

Article 4

Processus de GEPC

La démarche de GEPC est itrniutode par un diaontsigc à la fios qtalatuiff et qtaianiuttf des elipoms et des compétences, peteamrntt de mruseer l'écart etrne les epmilos et les compétences eantixtss dnas l'entreprise. Elle se concrétise par la cpimaorasn de cet écart aevc les emipols et compétences cebils rueiqs par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se tridaut enifn par la définition des anoctis vnaist à réduire cet écart.

Article 5

Dialogue saiocl auoutr de la GEPC

Pour prudroie sa penlie efficacité, la GEPC diot s'inscrire dnas le carde d'un dioulgae soacil organisé.

5.1. Négociation collective

Dans les etrinrseeps ssemiuos à l'obligation tleinrrae de négociation sur la GEPC, la négociation diot prteor nmmtoeant sur :

- la msie en pclae d'un dtosiiispf de gosietn prévisionnelle des eliomps et des compétences asini que des mrsuees d'accompagnement steculibesps de lui être associées ;

- la msie en palce d'un comité de siuvi de la démarche au sien de l'entreprise ;

- les modalités d'association des isitnotntis élues du poernsent et des délégués sycnuaidx au pourscses de GEPC ;

- les cinndoiots de siuvi des aonctis miess en ?uvre.

La négociation puet également ptorer sur :

- la quiccatiloafn des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou tiqlonceouhges ;

- les condintios de la mobilité pofisonerllense ou géographique ienrtne à l'entreprise et les meusers d'accompagnement afférentes ;

- le crnaott de génération ;

- les meusers vsinat à prdnree en copmte les suatoniits liées aux cteroanitns de hdcaïnep et de santé.

L'accord issu de la négociation diot être porté à la cnsioscanane de ccuahn des salariés concernés.

En l'absence d'accord, les eeresptnris relciouernelt l'avis des ogaasnoniirts slayedcins présentes dnas l'entreprise avant la msie en plcae de moeyns de caiiocmumotnn spécifiques, vsniat l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des emolpis et des compétences et sur les démarches et oliuts de GEPC proposés par la branche.

Les erriepstems non siemouss à l'obligation teanrnile de négociation snot encouragées à s'inspirer des dnipssoiots ci-dessus, lorsqu'elles sutoihneat s'engager dnas une démarche concertée de GEPC.

5.2. Ionttiutnsis représentatives du pnnroeesl (IRP)

La réussite d'une démarche GEPC spousse une imcolpaitin des IRP.

Les IRP snerot dseitaeirtans des iaomtonfrins retlaievs aux otnpois stratégiques pioselsbs de l'entreprise et aux conséquences anticipées de cquahe opiton en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences ruseiqes et d'emploi.

Les IRP srnoet consultées sur les pypcseeertis présentées. Les représentants dnenont un aivs rédigé ctmemnnoat les oniotps proposées et formulant, le cas échéant, une otpoin alternative.

Dès la stiaungre de l'accord issu de la négociation clvioetcle susvisée, les IRP ou les comssmnois spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, srnoet informées du diisiotpsf et des modalités de luer aositacisn au pceussros de GEPC.

En l'absence d'organisations sancdeilys dnas l'entreprise, les IRP srnoet associées à la msie en palce d'un diisistpof de GEPC. Les modalités de cttee aosaotacisn srnoet définies après qu'elles aeint été consultées sur ce point. Les IRP sonert également consultées sur les mnoyes d'information mis à diopsisiton des salariés.

Les IRP s'entendent du comité d'entreprise et, puor le svuui du dispositif, de ttuoe ciosmmosin dédiée, éventuellement msie en place par ce dernier. A défaut de comité d'entreprise, les IRP s'entendent des délégués du personnel.

Section 2

Dispositions particulières aux très ptieets eeresptins (TPE) et aux ptitees epeerrnsits (PE)

Article 6

Objectifs spécifiques

Les onasraoginits soussignées eentnednt développer fntemerot la GEPC dnas les TPE et PE, particulièrement concernées par les mnaitouts des activités.

Les epesinrtres de monis de dix salariés snot considérées cmme des TPE. Les enrripieetss de 10 à mnois de 50 salariés snot considérées cmme des PE.

Article 7

Actions de l'ANFA

L'ANFA poosprea aux esenpeirtis visées à l'article 6 une aotcin de daotisngc et de conseil.

A cet effet, l'ANFA définit le cotnneu des pnostrtieas suos frome de crehais des cahgres établis suos le contrôle de ses instances, et orgnaise l'information des entreprises.

Section 3

Dispositions particulières aux goupers de dtiirtbuison des sviecers de l'automobile

Article 8

Objectifs spécifiques

Les epiernests fnot puor un ctarien nobmre d'entre elles, l'objet de rregoepetumns dnas des geupors de dsitobiitrun des secvires de l'automobile (GDSA) rnmlesabsat une ou psleuuirs mqaeurs et répartis sur des aiers géographiques et des zones de cahlsnidae variables.

La niootn de GSDA est définie par l'ANFA au titre de la cneoonivtn de msie en ?uvre du paln compétences emploi, et est explicitée dnas le ciehar des chergas arrêté par son csionel de gestion.

La GEPC déployée au sien de ces gproues vsie l'atteinte des oejftbcis énoncés à l'article 6 du présent accord. Elle diot frseavoir également la transversalité et la cohérence des aotcnis et compétences.

Article 9

Actions de l'ANFA

L'ANFA propose aux entreprises visées à l'article 8, la possibilité de se voir financer, sur la base de la réponse à un questionnaire, un diagnostic de GPEC.

A cet effet, l'ANFA élabore le cadre des charges, organise l'information des entreprises, sélectionne les projets de diagnostic faisant l'objet d'un financement, et assure le suivi des projets et l'évaluation finale du dispositif.

Section 4

Les outils et dispositifs de base au service des démarches GPEC dans l'entreprise

Article 10

Répertoire national des qualifications des secteurs de l'automobile (RNQSA)

Le RNQSA visé à l'article 1.20 b de la convention collective, est mis à disposition des entreprises et des salariés sur le portail de la branche ainsi que sur le site de l'ANFA.

Décrivant les emplois types de la branche, il sert de support à l'élaboration des catalogues d'emplois milieux de travail à l'occasion des démarches de GPEC.

Il est également utilisé pour l'élaboration des référentiels « Emplois/Compétences » utilisés dans l'outil e-profil®.

Article 11

Outil électronique e-profil®

Sur support informatique, l'outil e-profil®, développé par le GFNA, permet la saisie de données types de nouvelles entreprises et la production de rapports d'analyse des résultats dont la forme dépend des objectifs assignés au questionnaire concerné.

L'outil e-profil®, milieu de base dans le cadre des diagnostics GPEC, permet l'identification et la cartographie des emplois, des métiers et des compétences.

Article 12

Certifications reconnues par la branche et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les certifications reconnues par la branche, les titres à finalité professionnelle et les certifications de qualification professionnelle. Les certifications reconnues par la branche, dont la liste figure dans le répertoire national des qualifications des secteurs de l'automobile (RNQSA) visé à l'article 1.20 c de la convention collective, permettent l'accès aux qualifications du RNQSA.

Il peut être recouru à l'occasion d'une démarche de GPEC pour le recrutement de jeunes, la reconnaissance ou le développement des compétences des salariés, l'accompagnement de leur mobilité territoriale ou volontaire à l'entreprise voire leur reconversion.

Les certifications peuvent être obtenues, selon les cas, par diverses voies : essentiellement sous statut scolaire, formation en alternance, formation continue et VAE. Toutefois, le développement de démarches VAE impulsées par l'entreprise sera privilégié, compte tenu des particularités de formation inhérentes à l'entreprise. Dans le cas particulier des CQP de la branche, ces démarches pourront être conjuguées, pour l'obtention de la certification, à la mise en œuvre d'actions de formation continue.

Article 13

Tutorat et transfert des savoir-faire

Selon les caractéristiques de la pyramide des âges dans l'entreprise, des dispositifs de recrutement et d'emploi et compte tenu des obligations légales en matière d'emplois des seniors et

de concertation de génération, les démarches de GPEC pourront conduire à la mise en œuvre d'actions dans le domaine du tutorat ou du transfert des savoir-faire.

Article 14

Entretien professionnel

L'entretien professionnel visé à l'article 1.21 d de la convention collective est, dans le cadre d'une démarche GPEC, un outil partagé au service de l'entreprise et du salarié.

Chapitre IV

La GPEC au service du salarié

Article 15

Objectifs généraux

La GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel. Elle fournit un cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle en leur donnant, en particulier, la possibilité d'effectuer des choix pertinents en matière d'acquisition de compétences, de formation, de certification, de qualification ou de mobilité professionnelle.

Section 1 : L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle en dehors de l'entreprise

Article 16

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés de la branche doivent pouvoir bénéficier, sur l'ensemble du territoire, d'un conseil en évolution professionnelle qui a pour finalité première l'amélioration de leur qualification.

Ce service est mis en œuvre au sein de la branche dans le cadre du service public de l'orientation.

L'ANFA organise son concours, aux plans national et régional, pour informer les salariés, y compris par l'intermédiaire de leurs employeurs, de l'existence de ce service.

Elle met à disposition les moyens ci-dessous pour soutenir et accompagner les objectifs assignés à la GPEC par l'article 5 de la loi du 14 juin 2013 :

- une information relative à l'évolution du secteur d'activités et à ses effets sur les métiers, les emplois et les compétences par le libre accès aux données de l'OPMQ figurant sur le site de l'ANFA ;

- un accès au dossier individuel des compétences dans les conditions indiquées à l'article 17 ;

- une information et un accès à l'offre de formation et de qualification de la branche.

Article 17

Diagnostic individuel des compétences

Chaque salarié qui le souhaite doit pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles.

Il pourra, tous les 5 ans, s'inscrire auprès du GFNA en vue de bénéficier du diagnostic individuel des compétences dès lors que ce diagnostic est requis 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 selon les modalités décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce diagnostic se verra présenter par le GFNA un parcours de formation individualisé dont il pourra bénéficier auprès de son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaite bénéficier de cette initiative s'adressera à l'ANFA pour un financement éventuel.

Article 18

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié réunissant les conditions requises peut obtenir une certification de la branche des véhicules de l'automobile par la VAE visée à l'article 1.21 d de la convention collective.

Il peut bénéficier d'un conseil dans le choix de sa certification en s'adressant à la délégation régionale de l'ANFA et d'un accompagnement de sa démarche VAE par les acteurs indiqués par la délégation.

En cas de suite de la démarche par l'employeur, celle-ci peut être prise en charge par l'ANFA. Dans le cas d'une démarche individuelle, le salarié peut solliciter l'ANFA ou toute autre organisme habilité pour son financement.

La promotion du salarié en cas d'obtention d'une certification à l'issue de la VAE est possible dans les conditions fixées par l'article 4 de l'accord VAE annexé à la convention collective.

Article 19

Passeport formation

L'ANFA relaie l'information sur son site Internet du passager firotoamn 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.

Section 2

L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation des salariés dans l'entreprise

Article 20

Entretien professionnel

Les salariés bénéficient à leur initiative ou à celle de leur employeur, selon les modalités prévues par l'article 1.21 d de la convention collective, d'un entretien leur permettant d'élaborer leur projet professionnel à partir de leurs souhaits, de leurs souhaits et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Article 21

Périodes de mobilité volontaire

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié inscrit d'au moins 2 ans d'ancienneté peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Section 3

L'accompagnement des salariés particuliers

Article 22

Salariés handicapés

L'ANFA apporte son ingénierie pédagogique et financière pour la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

Elle favorise également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositifs existants dans le présent accord.

Article 23

Salariés en situation d'illettrisme

L'ANFA apporte son ingénierie pédagogique et financière pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Annexe : Validation des acquis de l'expérience

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquies :
- 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 des services de l'automobile.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

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 un an, en rapport avec la certification recherchée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Dans ce but, il peut mobiliser l'ensemble des dispositifs législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment le CIF et le CPF.

Lorsque la validation des acquis nécessite l'accord de l'entreprise, celui-ci peut constituer un engagement de promotion du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. À défaut, la validation du salarié est réglée conformément aux conditions énoncées au répertoire national des certifications des services de l'automobile, en tête de chacune des séries précisant les diplômes retenus.

Chapitre II : Dispositions particulières relatives à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle

Article 4 - Section 1 : Eligibilité de la demande

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

En sus des conditions générales visées au chapitre Ier, un candidat ne peut en cas d'échec déposer de nouvelle demande pour un même CQP dans les 6 mois suivant la décision du jury. Il en est de même, le cas échéant, le bénéfice des blocs de compétences acquis définitivement.

Article 5 - Section 2 : Information conseil

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

L'ANFA informe et accompagne les candidats dans la détermination du CQP visé ainsi que dans le déroulement de la procédure, en particulier pour les formalités administratives.

Cette information est accessible sur le site Internet de l'ANFA.

Section 3 : Accompagnement

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

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 7

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

L'ANFA sélectionne les organismes ou intervenants susceptibles de réaliser cet accompagnement plus en priorité la liste. Cette liste est actualisée annuellement.

Article 8 - Section 4 : Dossier de candidature

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

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 pertinents des compétences ci-dessus ;
- des justificatifs de compétences déjà obtenus susceptibles d'être pris en compte en faveur du CQP visé.

Après ces éléments, l'ANFA décide de la recevabilité de la candidature et en informe le candidat.

Section 5 : Organisation et déroulement de la validation

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

L'ANFA organise les jurys de validation, selon les modalités définies à l'article 11 de l'annexe II. 14 de la présente convention collective. Les candidats, dûment convoqués, doivent se présenter aux sessions prévues pour les procédures de validation.

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Pour vérifier les acquis des candidats, et leur adéquation avec le contenu du CQP visé, le jury se penche sur la base des éléments suivants :

- Un dossier de validation comprenant en particulier :
 - le projet de validation et ses motivations ;
 - les éventuelles attestations de stages de formation suivis ;
 - les preuves de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.
- Un entretien avec le salarié destiné à permettre aux membres du jury d'apprécier les compétences acquises au cours de son expérience et leur adéquation avec les compétences visées par le CQP.

À l'issue de cette démarche, le jury peut :

- admettre en totalité le CQP visé ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs bords de compétence et, le cas échéant, accorder un atout CQP dès lors que l'ensemble des bords de compétence nécessaires à son obtention est acquis ;

- refuser l'octroi de tout ou partie des bords de compétence 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 ; les recommandations peuvent concerner l'acquisition d'une expérience complémentaire ou le suivi d'actions de formation.

En cas de succès au CQP, un certificat est remis par l'ANFA.

Si le bénéfice d'un ou de plusieurs bords de compétence a été accepté, mais sans obtention d'aucun CQP, une attestation de réussite est remise par l'ANFA à l'intéressé ; cette attestation précise que le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des bords de compétence pendant une durée indéterminée.

Section 6 : Dispositions financières

Article 11 - Information conseil

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

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.

Article 12 - Procédure de validation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Les coûts de déplacement sont pris en charge par l'ANFA et notamment les dépenses afférentes à l'organisation des jurys, conformément aux règles en vigueur.

Section 7 : suivi

Article 13

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Afin de faciliter l'intervention des organismes habilités à accompagner les bénéficiaires, l'ANFA met à leur disposition la liste des CQP éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des associations visées à l'article 7.

Article 14

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Les informations communiquées par les intervenants dans le cadre de leur demande de validation sont traitées par le service professionnel.

Chaque participant dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'ANFA, pour les données personnelles qui le concernent.

Article 15

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

L'ANFA informe chaque année la CPN du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

Article 16 - Chapitre III : Application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

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 œuvre, notamment pour prévoir des modalités particulières d'accompagnement des salariés qui souhaitent engager leur compte personnel de formation au profit d'une démarche de VAE ou pour élargir les conditions d'accès à la VAE.

TEXTES ATTACHÉS

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

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA. ; FFC ; SNCTA ; CNCPIR.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO.

CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

La convention collective nationale de l'industrie 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 1^{er} janvier 1993, dans les conditions particulières et sous réserve de l'article 8.2 du présent accord, aux personnes des entreprises relevant des codes APE n°s 82.02 et 82.06 visées à l'article 1^{er} de l'avenant n° 20.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

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 1^{er} janvier 1993, sous réserve de l'article 8.2 du présent accord. Cette situation 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 en date du 23 nov. 1993

Les salariés visés à l'article 1er dont le contrat de travail est en cours d'exécution ou signé au 1^{er} janvier 1993 sont réaffectés et réclassés conformément au tableau ci-après, dès le 1^{er} janvier 1993, selon l'appellation de leur emploi au 31 décembre 1992.

Les salariés au sens de la convention collective du 19 mai 1987 devront, préalablement à ce reclassement, se voir attribuer une affectation correspondant aux tâches réellement exercées :

- d'enseignement (d'établissement de formation des conducteurs ou de centre d'éducation à la sécurité routière) pour les cadres assurant

l'enseignement de l'entreprise ;

- d'exploitation pour les cadres assurés la direction d'un établissement annexé ;

- de 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
Coefficient 120
Salaire (+) : 11.160,00 F
Directeur
Coefficient 140
Salaire (+) : 13.020,00 F

PERSONNEL ENSEIGNANT

Echelon à attribuer :

- échelon 1er échelon
Coefficient 170
Salaire (+) : 5.900,00 F

- échelon 2e échelon
Coefficient 180
Salaire (+) : 6.010,00 F

- échelon 3e échelon
Coefficient 190
Salaire (+) : 6.130,00 F
Echelon à attribuer :

- échelon 1er échelon
Coefficient 180
Salaire (+) : 6.010,00 F

- échelon 2e échelon
Coefficient 190
Salaire (+) : 6.210,00 F

- échelon 3e échelon
Coefficient 215
Salaire (+) : 6.313,50 F
Echelon à attribuer :

- enseignat 1er échelon
Cf. article 190
Salaire (+) : 6.130,00 F

- esnennigat 2e échelon 215
Salaire (+) : 6.313,50 F

- esnngnaeit 3e échelon
Cf. article 225
Salaire (+) : 6.468,75 F
Ensemble principal
indice 70
Salaire (+) : 6.624,00 F
Fonctionnaire de métier 1er échelon
indice 75
Salaire (+) : 6.975,00 F
Fonctionnaire de métier 2e échelon
indice 80
Salaire (+) : 7.440,00 F
Fonctionnaire pédagogique
indice 110
Salaire (+) : 10.230,00 F

(+) Salaire minimum garanti pour 169 heures.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

Sous réserve du décret 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 nouveau accord de salaires.

Sous réserve du décret du SMIC, la rémunération de base des salariés embauchés à partir du 1er janvier 1993, qui correspond à leur classement hiérarchique effectué conformément aux dispositions 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 nouveau accord de salaires.

CONDITIONS PARTICULIERES D'APPLICATION

Article 5 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

Le premier alinéa de l'article 13 de la convention collective du 19 mai 1987 s'applique aux périodes de 6 semaines consécutives achevées au plus tard le 31 décembre 1992.

Article 6 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

L'article 1.13 (paragraphe a et b) de la convention collective du 15 janvier 1981 s'applique aux cotisations de travail en cours au 1^{er} janvier 1993 ou ultérieurement.

L'article 1.13 (paragraphe c) s'applique aux cotisations de travail

en cours à partir du 1er janvier 1993.

L'article 18, 3e alinéa, de la convention collective du 19 mai 1987 s'applique aux cotisations réalisées effectivement le 31 décembre 1992 au plus tard.

Article 7 - Régimes de retraite

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

7.1. Salariés toutes catégories

Pour l'application de l'article 1.25 de la convention collective du 15 janvier 1981, tous les salariés sont tenus d'affilier l'ensemble de leur personnel cadre et non cadre à l'IRSA (institution UNRIS n° 31) à partir du 1^{er} janvier 1993, sauf adhésion antérieurement à cette date à une autre institution de l'ARRCO équivalente.

7.2. Personnel de maîtrise et cadres

Pour l'application des dispositions de l'article 1.25 de la convention collective du 15 janvier 1981, tous les salariés sont tenus d'affilier ces catégories de personnel à l'IRCA (institution AGRIC n° 32) à partir du 1er janvier 1993 ; toutefois les entreprises ayant adhéré avant le 1^{er} janvier 1993 à une autre institution de l'AGIRC pour leur 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 1^{er} janvier 1993, est obligatoirement assorti d'une garantie de cotisations cohésive par l'entreprise (garantie A ou garantie B définies par l'article 1.25 de la convention collective du 15 janvier 1981).

Les entreprises créées à partir du 1^{er} janvier 1993 ou qui venaient à occuper pour la première fois à partir de cette date un ou plusieurs salariés relevant de la maîtrise ou de l'encadrement doivent affilier ces salariés à l'IRCA, sauf si elles décident, en accord avec la majorité du personnel concerné et avant la fin du 3^e mois qui suit la création de l'entreprise, de choisir une autre institution de l'AGIRC.

Article 8 - Régimes de prévoyance

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

8.1. Prestations

Les prestations 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 cessation en invalidité ou de décès des salariés au plus tard le 31 décembre 1992.

Les prestations prévues par l'article 1.26 (a et b) de la convention collective du 15 janvier 1981 s'appliquent en cas d'indisponibilité, de cessation en invalidité ou de décès des salariés au plus tôt le 1^{er} janvier 1993.

8.2. Régimes de l'OCIRP

Toutes les catégories de personnes bénéficient de la retraite d'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 retraite de complément visée au 2^e alinéa de l'article 1.26 de la convention collective du 15 janvier 1981.

8.3. Gsotien du régime de prévoyance

Les ciitndonos dnas lusqeles les eiesertrpns visées par le présent aroccd ausrsent à lerus salariés les genatrias de prévoyance définies par l'article 1.26 de la cnotioenvn cllctvoee du 15 jevainr 1981 snot précisées par l'annexe III à l'avenant n° 20.

Article 9 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

Embauchage : le cnaotrt de tarvial des salariés embauchés à pratir du 1er jaenivr 1993 dreva comporter, ortue les mtoniens visées aux artelcis 2.03 ou 4.02ade la cnoivoetnn cveltiloce du 15 jevianr 1981, et queul que siot le nrmobe de salariés de l'entreprise, les mnneiots stvuniaes :

- la durée habmraeddoie du travail, sa répartition enrte les jours de la senamie et l'organisation du traaivl joeniualrr (en une ou duex périodes) ;

- le ou les lieux de prise de sevcire du tavairl ;

- si l'employeur sioahute s'en prévaloir, la culase de non-concurrence visée ci-après.

Période d'essai : les alctreis 2.02 et 4.03 de la cotoievnn clolcvtiee du 15 jeianvr 1981 s'appliquent aux salariés embauchés à patir du 1er jvnaeir 1993.

Modification du cotanrt de tvarial :

L'article 16ade la convoientn cclioetvle du 19 mai 1987 s'applique aux pontirosops de maociidftn formulées au puls trad le 31 décembre 1992.

Les sitnatouis de déclassement visées à l'article 16 b snot réglées conformément à l'accord niatonal innfoenoietrssrpel du 20 ootbcre 1986.

L'article 16cne s'applique que lqourse le délai de 1 ou de 2 mios a expiré au puls trad le 31 décembre 1992.

Préavis : les arcleits 2.12 et 4.10 de la ctnoinvoen celctovlie du 15 jvieanr 1981 s'appliquent aux salariés dnnot la rruutpe du cronatt de tvriaal est notifiée à piatrr du 1er javenir 1993.

Prime d'ancienneté et prime de formation-qualification

Article 10 - ANNEXE - Etablissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière Application de la convention collective nationale du 15 janvier 1981

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1993

Tuos les salariés visés par le présent arccod bénéficient, queulle que siot la dtae de luer euhgmaabce et snas conditioin d'ancienneté, des diotrs prévus par la ctnoinvoen cllctvoice du 15 jnviaer 1981 en matière de friotmaon professionnelle, et, puor les pnsloeners de la catégorie " Employés ", de la pirme de formation-qualification ponavut découler d'un sgtae agréé ou non agréé conformément à l'article 2-05 de latide cvonitoenn collective.

Les salariés qui n'avaient pas tiros ans d'ancienneté au 31 décembre 1992 anisi que cuex qui sneort embauchés à ptairr du 1er jveniar 1993 n'auront pas accès à une pimre d'ancienneté.

Puor les salariés anyat au mnois tiros ans d'ancienneté, le

mnoantt de la pimre d'ancienneté auisqce à la dtae du 31 décembre 1992 conformément à l'article 26 B de la cointnveon clvlitecoe du 19 mai 1987, est tiruadt en pontis de formation-qualification dès le 1er jeanivr 1993, en le dviainst par la vualer du pnoit de formation-qualification en veuigur au 1er jveniar 1993 aevc aisdmonesnrert au nmbroe eentir supérieur si nécessaire.

Consécutivement, la dénomination " pmrie d'ancienneté " et la lingc ctodnrnoesrpaee des blnliutes de salaire, snot définitivement remplacées dès le mios de jvainer 1993 par la dénomination " pimre de formation-qualification ".

Article 10

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

Tous les salariés visés par le présent aroccd bénéficient, quulle que siot la dtae de luer eaabhmccgue et snas cotoinidn d'ancienneté, des diotrs prévus par la coionetvnn ceovicltle du 15 janevir 1981 en matière de foaimrotn poelsoeifslnnre et, puor les pnohrsenes de la catégorie employés, de la pmire de formation-qualification pnvoaut découler d'un stgae agréé ou non agréé conformément à l'article 2.05 de latdie citnnveon collective.

Les salariés qui n'avaient pas 3 ans d'ancienneté au 31 décembre 1992 aisini que cuex qui snerot embauchés à prair du 1er jnveiar 1993 n'auront pas accès à une pirme d'ancienneté.

Pour les salariés aaynt au mnois 3 ans d'ancienneté, le mnatont de la prmie d'ancienneté asucqie à la dtae du 31 décembre 1992, conformément à l'article 26 b de la cnooetivnn cloicteve du 19 mai 1987, est tadriut en pnitos de formation-qualification dès le 1^{er} janvier 1993, en le davsniit par la veular du point de formation-qualification en vueugir au 1^{er} javeinr 1993 aevc andossrenriemt au nmrboe eenitr supérieur si nécessaire.

Consécutivement, la dénomination "prime d'ancienneté" et la ligne ceoposnrtradne des bluniets de slaiare snot définitivement remplacées dès le mios de jvniaer 1993 par la dénomination "prime de formation-qualification".

Article 11 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

Les événements fmliiaiaux pnvoaut orviur diort à un congé epenoxctenil à ptiarr du 1^{er} jenvair 1993 snot cuex qui snot cités par les artliecs 2.09 ou 4.07 de la coenvniton ceiollltce du 15 jjeianvr 1981 et qui snnveinuert à pitrar du 1^{er} jievavr 1993. Les événements cités par l'article 37 de la civootnenn coecvtille du 19 mai 1987 et seunvrus aavnt le 1^{er} janievir 1993 oeuvnrnt droit aux congés prévus par cet article.

Maladies et accidents

Article 12 - ANNEXE - Etablissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière Application de la convention collective nationale du 15 janvier 1981

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1993

Les donssopiitis des airtcels 38 et 39 de la cntievoonn ctclvileoe du 19 mai 1987 reiaetvls à la jsiiitofuctain de l'absence et aux cidonions et modalités d'indemnisation s'appliquent aux ansebes en curos au 1er janveir 1993 jusqu'à la repsire d'activité, la ldiatiooqn d'une posnien de vliseislee au ttire de l'inaptitude ou le décès du salarié, soeln les pipesotcnrirs de l'accord de prévoyance du 10 seertmpbe 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, sont calculées et versées conformément aux dispositions de la convention collective du 15 janvier 1981.

Article 12

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

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 1^{er} janvier 1993 jusqu'à la reprise d'activité, la liquidation d'une pension de vielle ou au trépas de l'incapacité ou le décès du salarié, selon les dispositions 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 1^{er} janvier 1993, sont calculées et versées conformément aux dispositions de la convention collective du 15 janvier 1981.

Article 13 - Maternité et congés des parents

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

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 1^{er} 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 survient au plus tard le 31 décembre 1992.

Article 14 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

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 la 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 1^{er} 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

Annexe 2-2 - application des 35 heures par attribution de jours de repos

Article - 1. Objet

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

proportion est calculée conformément aux dispositions des articles 6 et 15 du présent accord.

Article 15 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 nov. 1993

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 2.14bis 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 3^e alinéa de l'article 2.14 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, pour moitié, exercées antérieurement au 1er janvier 1993 dans toute entreprise relevant 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 5^e 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 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 gain forfaitaire 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 de prévoyance de péréquation dont la gestion est confiée à la CIPREV, afin d'assurer le versement 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.

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 complément selon l'une ou l'autre des modalités ci-après.

2. Mise en oeuvre

Remplacé en date du 5 juil. 2011

Le choix de l'un ou l'autre des modes d'organisation du travail définis ci-après en fonction de 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 RSQNA 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 décision 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 convocation 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 convocation d'élection de délégués du personnel, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, la présente annexe ne peut être mise en œuvre qu'après l'information des salariés concernés.

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le choix de l'un ou l'autre des modes d'organisation du travail définis ci-après en fonction de 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 RSQNA 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 décision du comité social et économique.

Lorsqu'il a été établi depuis plus de 1 an un procès-verbal de convocation 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 du comité social et économique.

Lorsqu'il a été établi depuis moins de 1 an un procès-verbal de convocation d'élection du comité social et économique, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, la présente annexe ne peut être mise en œuvre qu'après l'information des salariés concernés.

Article - 3. Horaire de 39 heures avec repos annuel de 24 jours

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

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 des membres du repos, qui est en période de 4 heures sur une semaine, ou bien de 8 heures sur une journée tous les 2 semaines, ou bien de 16 heures sur 2 journées tous 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 ouvrés à l'avance.

3.3. Rémunération

Le salaire est versé conformément sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1.09bis 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. Spécificités ou rupture du contrat de travail

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue pour quelque cause que ce soit, les jours de repos acquis à cette date sont consommés au plus tard lors de la deuxième période d'acquisition des repos qui survient à la reprise du travail. En cas de rupture du contrat de travail, les droits non consommés sont compensés par une indemnité égale au nombre d'heures correspondantes multiplié par le taux horaire du salaire de base.

Article - 4. Horaire de 37 heures avec repos annuel de 12 jours

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

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 peuvent être prises les semaines complètes au moins 37 heures de travail effectif, les périodes de congés payés étant assimilées à du travail effectif pour le calcul de ce droit (1).

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 être consommés soit mensuellement, 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 (2).

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 tuavrax untegrs fnot obctalse à la psire des reops à la dtae prévue, le reops manaunqt est reporté à une dtae ultérieure cihosie par le salarié, alros même que la dtae iitniale aiuart été fixée à l'initiative de l'employeur, suos réserve de retcepsr un délai de 2 samenties (3).

Si une sssnipueon du canrott de taarivl puor ququele mtoif que ce siot fiat oatcsble à la psire de rpoes à la dtae prévue, le rpeos mannuqat est reporté après la rirapse du travail, à une dtae cosiihe par la même priate et en onbrvsaet un délai de prévenance de 2 semaines.

En cas de sous-activité, le roercus au chômage preaitl ne srea pssbiloe qu'après épuisement des juors de rpoes emefiveetnftcdus, aux detas cesiohis par l'employeur en cas de désaccord aevc le salarié.

4.3. Rpoes non consommés

En cas de ruurtpe du cantrot de travail, les jorus de ropes non consommés snot compensés par une indemnité équivalente. Si le repos, pirs par anticipation, excède les dirtos acquis, le salarié en

Annexe 2-3 - annualisation des horaires de travail

Article - 1. Objet

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

L'annualisation est un système d'organisation ceolilvtce du tpems de traival petretmant de firae veirar l'horaire autour d'un harrioe hdorebidaame de 35 hueers ou moins sur 12 mios consécutifs, de tlele stroe que les hraeiros effectués au-delà et en deçà de cet hiroare moyen se csonnepmet arithmétiquement.

L'organisation du taraivl découlant de l'annualisation s'effectue dnas la persicptve d'améliorer le scierve à la clientèle et de fsiaevorr les codtnniios du mieatinn et du développement de l'emploi, tuot en fintlaaict les possibilités d'accès du pnoneresl concerné à un tepms de tvaiarl lnembiet choisi, par une apatatodin de la chagre de tariavl aux vtaainrois nntaomemt saisonnières ou clneoleunrojctcs de l'activité.

Article - 2. Périmètre de l'annualisation

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

L'annualisation ceconrne en pcripnie l'ensemble de l'entreprise qui a chosii de l'appliquer. Elle puet cependant, en fcitoonn des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement ou bein sleumeent à un ou psrueiuls gpureos bein identifiés de salariés au sien des filièrs du RSNQA qui cttnsenoiut une unité cohérente dnas l'organisation du tavrrial au sien de l'établissement. Chuaqe guorpe de salariés puet aoivr un rhyte et des périodes de vaiirotan d'horaires qui lui snot propres.

Les salariés qui, au sien du gorpue aqeuel ils aepnaniternt ne snot pas suioms à un hrarioe ceiolctlf ne pnevut pas se vior aileppqr la présente annexe, à l'exception des salariés à tpmes pritael dnot le cronatt de trvaail prévoit l'annualisation des hoiaerrs de travail.

Les salariés suos ctnraot à durée déterminée anrout un hraoire annualisé comme les salariés du gurpoe ou de l'établissement auuel ils snot affectés. Lsrourqe la durée du carnott du salarié dnot l'horaire est annualisé est inférieure à 1 an, la régularisation visée au phgararape 6.3 srea effectuée au trmee du contrat.

L'horaire des anpriteps et des juenes suos crtaont de frmiaoton en atnenrlcae puet être annualisé, suos réserve des dpootsiisniss seivtauns :

cvorense le bénéfice, suaf en cas de démission ou de liecneicmet puor faute gvrae ou lourde.

4.4. Rémunération

Le slaaire est versé menlmeenluset sur la bsaie de 35 hueers hebdomadaires. Le régime des heuers supplémentaires visé à l'article 1.09biss'applique, dnas teuots les entreprises, aux heuers excédant la 37e sur une sinmeae donnée.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, les hurees excédant 35 hurees de traiaavl effitce hmeiodrdbeas dnas la liimte de 39 hueers ovranut diort à repos (arrêté d'extension du 11 jleliut 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du travail, les modalités de cihox des journées ou des demi-journées de repos rnavleet puor prtiae du coihx du salarié et puor priate du chiox de l'employeur (arrêté d'extension du 11 jelliut 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du travail, qui ismope un carde anunel puor la psrie des jruos de repos (arrêté d'extension du 11 jilleut 2000, art. 1er).

? le cehf d'entreprise et l'établissement de forotiamn concerné drovnet rcrcceheer les adpontiaats d'emploi du temps prmtaent d'assurer la milurlee compatibilité ernte les hraeiros annualisés et les olnatgiibos de fmoiaortn pqirutae et théorique qui luer ibcomnet ;

? le nmobre d'heures passées cqaue année en etprsnriee et dnas l'établissement de ftoamoirn ne puet excéder le vulome annualisé d'heures du groupe aequul ils appartiennent.

3. Mise en oeuvre de l'annualisation

Remplacé en date du 5 juil. 2011

3.1. Procédure

Lorsqu'il eixtse un ou piueursls délégués syndicaux, une négociation diot être oevrtue en vue de préciser les modalités de l'annualisation visées au piont 4. Les artues dostoinspiis de la présente anenxe s'appliquent directement, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement aadtprnat ces atures dispositions.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lursoqe la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, la msie en ?uvre de l'annualisation est siuosme à une coaoisnttunl du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'il a été établi deipus puls de 1 an un procès-verbal de cecnrae d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au cehf d'entreprise de pdenrre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la msie en pclae de délégués du personnel, snas préjudice des dsioiositnps des aitrclcs L. 2341-21, L. 2314-22 et L. 2314-23 du cdoe du travail.

Lorsqu'il a été établi deuips minos de 1 an un procès-verbal de cnarece d'élection de délégués du personnel, asini que dnas les eresnptries de mnois de 11 salariés, la présente axenne ne puet être msie en ovruée qu'après itanoifomrn des salariés concernés.

3.2. Période d'annualisation

L'annualisation des heirraos puet cceemomnr le peiermr juor de n'importe quel mios de l'année.

Elle est oaoimnritgebelt pratiquée pandent 12 mios consécutifs rabenvlleoues dnas l'itioamitn ; en conséquence, le cihox éventuel d'un aurte mdoe d'organisation du tairavl ne puet être mis en ouvère qu'à l'issue d'une période complète d'annualisation.

L'entreprise puet farie coïncider la période de référence puor le cuall des congés payés, conformément à l'article 1.15 b.

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

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 antérieur ces autres dispositions.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, la mise en œuvre de l'annualisation est soumise à une décision du comité social et économique.

Lorsqu'il a été établi depuis plus de 1 an un procès-verbal de tenue 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 du comité social et économique.

Lorsqu'il a été établi depuis moins de 1 an un procès-verbal de tenue d'élection du comité social et économique, ainsi que dans les entreprises de moins de 11 salariés, la présente annexe ne peut être mise en œuvre qu'après l'organisation des salariés concernés.

3.2. Période d'annualisation

L'annualisation des heures peut commencer le premier jour de novembre de l'année.

Elle est généralement pratiquée pendant 12 mois consécutifs à l'expiration des congés ; en conséquence, le congé éventuel d'un atout d'organisation du travail ne peut être mis en œuvre 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.

Article - 4. Modalités de l'annualisation

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

4.1. Volume annuel d'heures

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'heure hebdomadaire conventionnelle multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1 607 heures, sous réserve du cas des salariés à temps partiel visé au paragraphe 4.2.

Le nombre de semaines de travail que comporte chaque année est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires que comporte chaque année les jours de congé et de repos accordés de façon générale et globale 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 semaine 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 ne tombent pas un dimanche
- 273 jours/6 = 45,5 semaines travaillées

$45,5 \times 35 = 1 592,5$ heures, soit 1 593 heures travaillées.

Exemple de calcul de la semaine de 35 heures pour une entreprise prévoyant le chômage des jours fériés sauf jour de l'an, Noël et

365 jours

- 52 jours de repos hebdomadaire
- 30 jours de congés annuels
- 7 jours fériés chômés ne tombent pas un dimanche
- 276 jours/6 = 46 semaines travaillées

$46 \times 35 = 1 610$ heures travaillées, plafonnées à 1 607.

Les jours de congé conventionnels dont un salarié peut bénéficier à l'issue de son contrat de travail 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 prorogée 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. Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel auxquels s'applique la présente annexe sont ceux dont le contrat de travail prévoit cette modalité d'organisation des horaires et qui travaillent dans un groupe relevant du périmètre défini au paragraphe 2.

Le contrat de travail, conclu sur une base hebdomadaire ou mensuelle, prévoit une durée contractuelle du travail telle que le volume annuel des heures de travail soit inférieur à 34 heures hebdomadaires en moyenne, soit 1 547 heures annuelles à 45,5 semaines travaillées. Il indique la répartition des heures de travail au cours de la semaine et, le cas échéant, la répartition des heures travaillées au cours du mois.

4.3. Période de référence 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 répartition prévisionnelle du volume annuel, semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe les salariés.

Les horaires d'heure peuvent être programmés selon des horaires individualisés si l'activité des salariés le justifie.

Les modalités de la répartition des horaires de travail doivent donner lieu à une consultation des représentants du personnel, lorsqu'il en existe, 15 jours au moins avant leur mise en œuvre.

L'employeur communique une 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.

4.4. Rémunérations

4.4.1. Salaire de base

Lors de la mise en œuvre de l'annualisation, les salariés de base antérieurs sont maintenus pour une heure hebdomadaire annuelle de 35 heures.

4.4.2. Salaire des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume annuel contractuel à la durée hebdomadaire moyenne retenue, et elle est indépendante de l'heure réellement accomplie au cours du mois ; elle est donc lissée.

Les heures 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'heure hebdomadaire moyenne par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7 heures pour un salarié moyen de 35 heures réparties sur 5 jours.

Les heures non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées

par rapport au nombre mensuel d'heures convenues au salaire lissé.

4.5. 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.

Article - 5. Limitation des variations d'horaire

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

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 dépasser à une moyenne hebdomadaire supérieure à 44 heures.

En période de faible activité, aucun personnel ne peut être affecté à 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 inévitable pour assurer un service en cours, les heures de dépassement doivent être payées avec une majoration de 25 % s'ajoutant au salaire lissé du mois considéré.

5.2. Salariés à temps partiel

L'horaire contractuel défini peut, au cours de certaines périodes de l'année, être supérieur aux limites du temps partiel hebdomadaire, voire être inférieur 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 paragraphe 4.2.

5.3. Délai de prévenance des engagements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des engagements de leur horaire, non prévus par la convention 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 modification imprévue ou inattendue des horaires, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, en cas de circonstances justifiées par la situation de fait sur la durée de l'engagement l'employeur devra préalablement consulter 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 compensation financière ou en espèces proportionnelle à la durée imposée, qui sera fixée lors de la mise en œuvre de l'annualisation.

5.4. 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 prévu n'est pas assuré au cours d'une semaine donnée est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire prévu ;

- ou lorsqu'il apparaît, quelle qu'il soit, l'ampleur des

différences d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être compensées d'ici à la fin de la période d'annualisation pour atteindre le volume annuel prévu.

Le présent paragraphe 5.4 ne s'applique pas aux salariés à temps partiel visés au paragraphe 4.2.

5.5. 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 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 pourcentage majoré peut toutefois être remplacé par un pourcentage équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; ce pourcentage vient en déduction du volume annuel de la période suivante, et il est pris dans les conditions indiquées au premier point de l'article 1.09bis de la convention collective.

Article - 6. Suivi individuel

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

6.1. Contrôle des heures

L'employeur devra tenir pour chaque salarié une fiche mensuelle de répartition des heures travaillées apparaissant 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 fois que l'annualisation 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 1 607 heures, chaque heure excédentaire doit être payée ; les heures excédentaires au-delà de 1 607 heures sont traitées comme indiquées au paragraphe 5.5 ;

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 sera égale au salaire ; si toutefois un montant d'indemnisation au titre du chômage partiel est en cours au moment de la vérification annuelle, les heures manquantes en cours de demande ne peuvent pas être payées dans l'attente de la décision administrative.

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 correspondant. Si le nombre total d'heures de travail effectif est à lui seul supérieur au volume annuel 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 absences 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 moeyn correspondant.

6.3. Entrée ou sortie des effectifs

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail des heures du fait de son entrée ou de sa sortie des

effectifs au cours de la période d'annualisation, sa rémunération est régularisée par casomairpon ertne le nombre d'heures réellement amocoeclps et cluei cpdnnoarset à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Toutefois, en cas de licmnieecet puor moitf économique, le salarié cesrrnoeva le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

Annexe relative à l'accès au bénéfice des allègements de cotisations liés à la réduction du temps de travail

Article - 1. Objet

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

La présente annexe précise les conditions dans lesquelles les entreprises des secteurs de l'automobile sont amenées à s'engager dans une réduction du temps de travail pour ouvrir droit aux allègements de cotisations. Cette annexe, qui est nécessaire pour la mise en œuvre 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 répondre à :

- une contribution à l'amélioration de l'emploi ;
- une amélioration de la qualité de vie des salariés par l'augmentation de leur temps libre ;
- une incitation à l'emploi de tous les atouts dans l'offre d'emplois qualifiés aux jeunes issus du milieu scolaire.

Mais cette évolution n'est envisageable que si elle permet simultanément :

- une ouverture de nouvelles entreprises face à une demande croissante des marchés et de la clientèle ;
- une disponibilité au bénéfice des clients, en facilitant les délais d'ouverture des pertes et de réduction des délais d'intervention ou de service ;
- un accès aux aides financières de l'Etat permettant de soutenir l'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 sont élevés. L'avenir professionnel dans les secteurs de l'automobile et des équipements de ce fait d'accéder ultérieurement aux niveaux IV ou III de l'Education nationale par une formation complémentaire appropriée.

Article - 2. Conditions d'accès aux allègements de cotisations

En vigueur étendu en date du 31 mars 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 choisie de 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 avantages découlant de la convention collective avec l'Etat sur la base de l'accord complémentaire cité en annexe de procédure lures 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 dans les délais des 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 saisiées 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'allègement, 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 moins de 20 à plus de 50 salariés

2.2.1. Passage à 35 heures ou moins avant le 1er février 2000

1° Les avantages découlant de la convention collective avec l'Etat sur la base de l'adhésion à l'accord de branche du 18 décembre 1998 tiennent de procédure lures 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 conseil 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 conseil d'élection de délégués du personnel, la réduction du temps de travail ne peut être mise en œuvre 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. Sviui de la réduction du temps de travail

L'employeur est tenu, que tout ou partie des établissements concernés soient ou non dans les dontcumés dont l'établissement est obligé pour accéder aux allègements de cotisations prévus par la loi du 19 janvier 2000 :

1° D'établir l'ordre de la réduction du temps de travail un document individuel :

- 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. Etrserinpes de 11 à 20 salariés

2.3.1. Passage à 35 heures ou moins avant le 1er février 2000

1° Les avantages 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 transmettant 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 de 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 concertation 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 concertation d'élection de délégués du personnel, la réduction du temps de travail ne peut être mise en œuvre 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 partielle 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. Sviui de la réduction du temps de travail.

L'employeur est tenu, que tout ou partie des établissements concernés soient ou non dans les dontcumés dont l'établissement est obligé pour accéder aux allègements de cotisations prévus par la loi du 19 janvier 2000 :

1° D'établir l'ordre de la réduction du temps de travail un document individuel :

- 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.

2.4. Esirprtees 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 etc).

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 etc) 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 intérimaires s'envisagent ou non dans les dispositions du présent article, l'établissement est autorisé à accéder aux allègements des dispositions prévues 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 à 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.

Article - 3. Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 31 mars 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 travail d'horaires qui lui sont propres.

3.2. Salariés concernés

3.2.1. Cas général

A l'intérieur du périmètre défini, selon ce qui est prévu à l'allègement prévu par la loi du 19 janvier 2000 les salariés occupés sous une durée normale de travail ou une durée de travail stipulée au contrat de travail, limitée à 35 heures par semaine ou à 1 600 heures par an, ainsi que les cadres et salariés itinérants dont la durée du travail est fixée par une convention de travail en heures complémentaires avec ces limites de 35 heures ou de 1 600 heures.

3.2.2. Cas particuliers

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de l'allègement si leur horaire effectif est égal ou supérieur à la moitié de la durée normale 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 conséquence de réduire leur horaire effectif de 10 %.

Pour les apprentis et les jeunes sous contrat de formation en alternance, le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné doivent rechercher les modalités 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 portées sur les salaires qui s'attachent à l'emploi des apprentis ou à des contrats de formation en alternance.

Les salariés qui travaillent de façon permanente en équipes successives selon un cycle connu peuvent bénéficier de 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 compenser une moyenne annuelle de 35 heures hebdomadaires ;
- soit selon un programme antidépresseur d'heures au total 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 relative au complément différentiel de salaire et du respect des salaires minimaux garantis visés à l'article 1.16 de la convention collective,

les srealias de bsae pueenvt être affectés d'une réduction en considération de la réduction du tpeps de travail, dnot la proportionnalité proua vriaer soeln le nveiau de rémunération.

L'employeur drvea en tuot état de cuase rhhreeecr les miuleeerls suootnls puor le développement de la compétitivité et créer ainsi les cnotniolds puor que la rémunération du tpeps de tiaarvl psusie se réaliser snas nruie au pouovir d'achat des salariés.

3.4.3. Dnipotsiioss communes

Dans le cas visé au phararpgae 2.1.2, les modalités d'application

Annexe : Compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; SNCTA ; Les pneilfosrosnes du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO.

Article - NOUVELLE ANNEXE : Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

1. Ojebt

La présente axnene détermine, en aplacpoiitn de l'article 1.12 de la cteinvoonn collective, les cnoitdnois et lmiiets dnas leqeseulls le cmopte épargne-temps (CET) puet être alimenté en tmeps ou en aengrt à l'initiative du salarié, lorsqu'aucun aocprd celctcolif d'entreprise ou d'établissement n'est aclpbilplae dnas ce domaine.

Le CET est utilisé, à l'initiative du salarié, puor :

- se farie isnemdiner ttoue période d'absence non rémunérée ;
- onibter un complément de rémunération ;
- anetliemr l'épargne rtteiare plnerneosle par le tnaefsrtr vres Inter-Auto-Plan.

2. Fneonetinonmct du cpomte

2.1. Orrutvuee du ctpmoe

Tout salarié aanyt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise puet orvuir un CET.

Ce ctpome iivnieuddl est ovuret par l'employeur sur smiple demndae écrite du salarié mtnannioent précisément qelus snot les droits, énumérés ci-dessous, que celui-ci eentnd y affecter.

Le coihx des éléments à atfefecr au CET est fixé par le salarié puor 12 mois. Le salarié qui saotiuhe mdiioefr ce ciohx puor l'année svantuie le notfie à l'employeur avnat la fin de cuahqe échéance annuelle. A ptiarrr de cttee notification, l'employeur dsipose d'un délai de 1 mios puor rnrede efciffets les cihox du salarié. Les dtrois nouveuax pirs en cmptoe snot cuex qui snot aciqus au puls tôt dnas le mios cviiil qui siut ceuli au curos duequl la ncfitiatoon a été fiatae à l'employeur.

Le ctpome iivuidndel énumère et crffihe précisément chuacn des éléments qui l'alimentent, soeln les modalités précisées à l'article

du présent paphaargre 3.4 pveenut être précisées par aroccd d'entreprise ou d'établissement.

Dans le cas où l'entreprise auaqpiipt avnaarpuat l'accord d'annualisation du 28 mai 1996, le vmeseentrt des perims d'annualisation est inemtorrpu dès la dtae d'application de la présente aexnne ; les slraaies de bsae visés aux parrpaaehgs 3.4.1 et 3.4.2 s'entendent hros pierms d'annualisation.

Arrêté du 11 jiluelt 2000 art. 1 : Le phgaarrpae 3.4.1 (En cas d'annualisation des horaires) du pinot 3 (Modalités de la réduction du temps de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article 32-II de la loi n° 2000-37 du 19 jainevr 2000.

3.

2.2. Aamnetitlion du cotmpe

Chaque salarié puet aefecftr à son cpomte tuot ou parite des diotrs sivnutas :

a) Congés payés annuels, puor la durée excédant 24 juros ouvlrbeas (5e semaine).

b) Congés payés supplémentaires puor ancienneté (art. 1.15a), puor frinecanotment (art. 1.15c), ou congés spéciaux (art. 1.15e).

c) Dtoirs afférents à l'accomplissement des hueers supplémentaires dnas la liitme du ciegnnonntt annuel (heures supplémentaires, mrjtoianoas de salaire, reops ceuastmonrpes légaux, roeps de remplacement).

d) Jours de réduction du tpeps de travail.

e) Rpoes de durée équivalente aux hueers travaillées un dimanche, prévu par l'article 1.10 b.

f) Indemnités découlant de la sujétion à des cdonnioids d'emploi particulières (travail un juor férié, tiraavl le dimanche, triaval de nuit...).

g) Preims et indemnités puvonat compléter le saarlie de bsae défini par l'article 1.16a.

h) Pemris de vente visées à l'article 6.04 de la cinootenvn collective, dnas la ltimie de 10 % du mnotant burt dû au trite d'un mios quelconque.

i) Permis d'intéressement.

j) Semoms iseuss de la participation.

Le crédit ircsint au CET puet être complété par un aenbodment de l'employeur, en tmeps ou en argent. Dnas ce cas, l'abondement diot être attribué à tuos les salariés rnaeelvt du même gproue et anyat un compte, pnooilneolenrpmrett aux diotrs de cuchan d'eux. Anavt tutoe décision rltivaae à la msie en place, la mitoaificon ou l'interruption de l'abondement, l'employeur cnurlstoea les représentants du peoesnrl lorsqu'il en existe.

3. Teune du ctpome

3.1. Eeessblmtniat du ctpome

Le cpmtoe est matérialisé par un dmcnouet écrit ptmmeartt l'identification du salarié ttliuraie et catompornt :

- la nruate des dtoris qui y snot placés, cchaun de ces drtios fnaiaist l'objet d'une rqbuurie dstictine ;

- dnas chnauce de ces rubriques, le mnntaot en jours, en hueers et en frciatons d'heure icnistr lros de cauhqe amliteiontan du compte, aevc la dtae cdpoonenrtase et le mdoe de culacl utilisé conformément aux doosnstipiis des alicters 3.2 et 3.3.

Ce duecmont établi, mis à juor et conservé par l'employeur puet être consulté à tuot momnet par le ttluiaire du compte. Une coipe lui est rimese au mnios une fios par an.

3.2. Diotrs en anrget

Les dtoris en aengrt snot convertis, dès le mios au curos dqueul

ils sont dus, en temps équivalent et affectés au CET plnmeiorplnoentt au salaire de l'intéressé, par aicitopplan de l'une des formules suivantes. Le salaire mnueeel de référence prend en compte, conformément à l'article 1.16 b de la ctonoivenn collective, les paetirs feixs et les piemrs de vente versées nemtonmat aux vndeurs de véhicules et aux salariés itinérants visés à l'article 6.05 de l'dtaie cnotioven collective.

Cas des salariés dont le temps de travail est compté en heures :

Somme affectée au CET / (salaire mneseul de référence / hauteur meesnul contractuel) = temps de repos.

Exemple 1 : pour un salaire mensuel de référence (art. 1.16 b) de 2 000 ? et pour un salaire de 35 heures hebdomadaires, une prime de 150 ? sera imputée 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 imputée 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 luer vuler exprimée en heures ou en jours. Un décompte spécifique supplémentaire doit être effectué pour indemnifier les repos de durée équivalente dus en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle au repos dominical, tels que visés à l'article 2.2eci-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 pertes 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 écarter le délai. En cas de rutoer anticipé accepté par l'employeur, les droits non utilisés sont conservés.

Le salarié peut également utiliser ses droits pour cesser de manière temporaire 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 congés.

Un jour, 1 semaine et 1 mois de congés indemnisés sont réputés correspondre respectivement aux heures cumulées journalières, hebdomadaires et mensuelles en vigueur au moment du départ en congés.

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 : $(2\,000 / 151,66) \times 21 = 276,92$?.

Exemple 4 (pour un veunder anant un salaire de référence de 2 100 ? = fixe mensuel 900 ? + primes diverses 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 : $(2\,100 / 151,66) \times 21 = 290,78$?.

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 : $3\,000 / 22 \times 18 = 2\,454,54$?.

Par conséquent 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 veunder anant 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 : $(900 / 151,66) \times 21 = 124,62$?.

L'absence est rémunérée à la date de départ du salarié. A défaut d'indication contraire de sa part, la rémunération est assurée solennellement jusqu'à épuisement des droits.

5. Utilisation du compte pour compléter la rémunération

Le salarié peut tout au long 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 imputées 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(1)

Dans les entreprises adhérentes au PERCO-I visé à l'article 1.25bis de la convention collective, et à la demande du salarié avant un compte ouvert à Inter-Auto-Plan, l'employeur peut allouer 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. Prolongation des droits inscrits au compte

Un CET ne peut former des droits supérieurs au montant maximum de la garantie légale des salaires (AGS). Si ce montant n'est pas 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 s'applique au salarié les diverses modalités possibles d'utilisation des droits fixées par les articles 4, 5 et 6.

Le salarié dont le montant des droits a été atteint informé à l'employeur les modalités selon lesquelles il entend liquider ses droits solennellement l'une ou l'autre des modalités prévues 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 transféré visé ci-dessous, la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat dnoe leu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la compensation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Lorsque l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation des droits, ou bien en l'absence de tout accord, ou en cas de rupture du contrat de travail sans préavis, une indemnité compensatoire 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).

Annexe : Dispositions sur le dialogue social Accord du 18 novembre 2014

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; GNESA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDF ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2015

Vu l'accord préalable national du 23 juin 2010 relatif au développement du duoilgae siaocl dans les secteurs de l'automobile ;

Vu l'ensemble des dispositions conventionnelles insérées dans le protocole de branche services-automobile.fr ;

Considérant l'opportunité, pour une meilleure lisibilité de cet ensemble, d'annexer à la convention collective les textes applicables qui déclinent un dispositif de branche prévu par l'accord ;

Considérant la nécessité d'adapter à cet effet l'accord sur le dialogue social susvisé et d'abroger l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et métiers de l'ANFA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2015

Le texte de l'article 10 de l'accord du 23 juin 2010 est modifié comme suit :

« Article 10

Observation des métiers et des qualifications

L'OBSA examine périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications dans les différents secteurs professionnels qui composent la branche des services de l'automobile.

Il tient de cet examen les remarques, conclusions et

Avenant n° 2 du 21 décembre 1981 relatif à la réduction et à

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 effets du salarié.

Le transfert du CET, annexé au contrat de travail, est automatiquement dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du code du travail.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 3153-1 et L. 3153-2 du code du travail (arrêté du 14 janvier 2013, art. 1er).

roemamintdoacs que ses membres peuvent exercer en matière de priorités de formation professionnelle et d'orientations de la politique de branche, pour les transférer à la commission nationale.

Pour l'exercice de ses missions, l'OBSA s'appuie sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), constitué par l'ANFA en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2015

A l'article 11 de cet accord, les mots : « est chargé de faire réaliser » sont remplacés par les mots : « fait réaliser ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2015

A l'article 12 de cet accord, les mots : « il est notamment chargé de diriger » sont remplacés par les mots : « il dirige ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2015

Les articles 13 et 17 de cet accord sont abrogés, les articles 14 à 16 deviennent numérotés 13 à 15.

Article 5

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2015

L'accord du 23 juin 2010 ainsi modifié est annexé à la convention collective.

Article 6

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2015

L'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et métiers de l'ANFA est abrogé.

Article 7

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2015

Le présent avenant, qui entre en vigueur à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014, fixe l'objet des formalités légales de dépôt. Son entrée en vigueur est demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale du commerce et de la réparation de l'automobile (CSNCRA) ; Chambre syndicale nationale des électriciens spécialistes de l'automobile (CSNEA) ; 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 de l'industrie et de l'industrie du commerce (CNCPIR).
Syndicats signataires	Fédération générale de la métallurgie CGFT ; 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 l'automobile (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

Dans le cadre des ententes intervenues 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 amélioration et un aménagement des horaires de travail en fonction des besoins de la demande.

Ils conviennent donc cet accord en date du 21 décembre 1981 dont les différentes parties reconnaissent les avantages et les réserves des conditions et les modalités indiquées au titre X du présent avenant.

Les signataires décident de se réunir à nouveau au début de l'année 1982 pour faire le point sur son application et en tirer les conclusions utiles pour l'avenir.

Article - TITRE Ier : DUREE DU TRAVAIL

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

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 heures collectives affichées 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) Période de l'horaire hebdomadaire moyen annuel (HHMA)

La durée du travail est réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises entrées dans le champ d'application de la loi n° 113 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 39^e heure sont 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 six conditions suivantes sont respectées :

- l'existence et l'effectivité préalable 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, l'information et la consultation préalable également sur la prévision indicative de la modulation sur l'année. Des autorisations nécessitées par la modulation pourront se faire en cours d'année après nouvelle consultation ;

- l'existence de la prévision indicative de la modulation sur l'année et l'existence d'un accord d'horaire de travail 8 jours avant son application, sauf situation imprévue ;

- l'égalité de la modulation de l'horaire de travail calculée sur l'année, au puls égale aux maxima cités en b) ;

- non-possibilité de 2 semaines consécutives à 47 heures ;

- non-possibilité de puls de 12 semaines consécutives à 45 heures ;

- l'absence de modulation 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 prévoient une régulation des ressources mensuelles par versement de primes par l'entreprise et ultérieurement.

La modulation de 25 % pour heures supplémentaires au-delà de la 39^e heure est due également dans le cas de modulation dès qu'une modulation 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 effectives ;

- 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 pourcentage 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 HMMA. 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 HMMA 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 HMMA 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 HMMA de 44 heures.

f) Heurs de travail de nuit

Lorsqu'elles sont effectuées à titre exceptionnel, en dehors des heures habituelles de l'établissement, les heures supplémentaires sont de 22 heures et 6 heures du matin d'octobre à une nuit d'été égale à 15 %.

g) Heurs de travail le dimanche et les jours fériés

Dans les établissements où régulièrement le dimanche et les jours fériés, les modalités dans lesquelles s'exerce le repos hebdomadaire sont 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 sont effectuées à titre exceptionnel, en dehors des heures habituelles de l'établissement, les heures supplémentaires sont de 15 %.

h) Coefficient de majoration de 25 % et 15 %

Les majorations de 25 % sur les heures supplémentaires de 15 % sur le travail de nuit ou le travail de nuit peuvent ne pas être accordées en raison supplémentaire dans des conditions équivalentes de repos, sous réserve de l'acceptation du salarié et avec l'accord des représentants du personnel.

i) Aménagement des horaires

Horaires types :

Dans tous les établissements, les horaires individualisés tels qu'ils sont définis par la loi peuvent 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 est le résultat des variations de l'horaire hebdomadaire, à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires sont par dérogation au principe ci-dessus décomptées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paie.

Équipes polyvalentes :

Les établissements pourront mettre en place des équipes polyvalentes afin de permettre un meilleur service à la clientèle.

Article - TITRE II : EQUIVALENCES

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

Un régime d'équivalence est mis en place 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, prise en charge 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 pas 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 fixés tout au long de l'année.

Les plafonds d'heures 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.

Article - TITRE III : CONGES PAYES

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

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 pendant le même nombre de jours pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a 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 puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé est augmentée pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise, personnel des services affectés à la vente de véhicules et cadres, à raison de 1 jour ouvrable après 20 ans de services, cumulés 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 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 fériés.

Les congés accordés antérieurement à cet article et donnant des jours supplémentaires pour services locaux, accordés par l'entreprise ou accordés 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 peut décider, après avis en conseil du présent avenant, d'accorder des jours de congés supplémentaires pour tout ce qui est bon.

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

- les journées de congés payés ;
- les périodes de repos de fins de semaine en couches ;
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés pour leur participation de suivi des stages d'éducation ouvrière ou de formation continue ;
- les périodes de congé non rémunéré accordées aux salariés en vue de favoriser la formation de cadres et d'agents pour la jeunesse ;
- les périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant laquelle l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un agent a été "maintenu" ou "rappelé" sous les durées 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 personnelles prévus par les articles 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 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, les diodes aux congés payés se calculent sur la période de référence, à savoir du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Ainsi, les congés acquis par la présence entre le 1^{er} juin 1981 et le 31 mai 1982 se prennent entre le 1^{er} juin 1982 et le 31 mai 1983.

c) Congé principal de 4 semaines

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

En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé et affiché le plus tôt possible par l'employeur après avis des délégués du personnel. Il s'agit d'une mesure de la satisfaction de l'ensemble 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 accompli 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 réserve à cette commande.

L'entreprise s'engage le droit de modifier éventuellement 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'accord du salarié, en deux 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 restants dus sera au moins égal à 5, et 1 jour lorsqu'il sera inférieur.

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

Le salarié a le droit de partir à la date prévue pour son départ en congé perçu, à son retour de maladie ou à la date de

résiliation de son contrat, l'indemnité compensera 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, il pourra soit prendre éventuellement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congés payés en sus de son salaire normal.

d) La 5^e semaine

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

Cette 5^e semaine peut être elle-même prise en plusieurs fois, éventuellement journée par journée, notamment à l'occasion de "ponts". Elle équivaldrait dans ce cas à un nombre de jours équivalent à celui pendant lequel l'employeur a travaillé le salarié sur une semaine.

Cette 5^e 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 25^e.

Ces jours de congé sont fixés en dernier ressort par l'employeur, qui doit cependant s'efforcer de tenir compte des besoins 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 1^{er} 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 5^e 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 de l'entreprise :

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 31 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 ressort immigré :

La date des congés payés des salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et du ressort immigré pourra être, sur la demande des intéressés, déterminée dans des conditions telles qu'elle leur permette un séjour dans leur famille, lorsque celle-ci réside en 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) bénéficier d'un congé de 2 années sur la 2^e 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, luer epolmi 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 s'apprête à prendre pendant leur absence.

(1) *Treems eculxs de l'extension (arrêté du 10 mars 1982, art. 1er).*

Article - TITRE IV : JOURS FERIES

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

a) Cas du 1^{er} Mai

Le 1^{er} Mai est jour férié et chômé.

Le chômage du 1^{er} Mai ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération hnlaelmbueeitt servie.

Les heures de travail prévues en raison du congé du 1^{er} 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 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

b) Dans les établissements hautement fermés les jours fériés légaux, les heures ainsi prévues ne pourront pas être récupérées.

Le chômage de ces jours fériés ne pourra être cause d'une réduction de la rémunération helautinebelmt servie.

Jours fériés exceptionnellement travaillés :

Les salariés qui, à titre exceptionnel, tirent l'un de ces jours fériés au profit, en plus de la rémunération correspondante 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 propres à certaines entreprises, le contrat de travail de certains salariés peut prévoir des horaires particuliers 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 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 travail 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.

Article - TITRE V : SALAIRES

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

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 ouvrés dans le mois.

b) La rémunération de tous les catégories de salariés, dont le salaire 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 convenu au contrat attribué au salarié et défini par les accords 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.

Article - TITRE VI : COMPENSATION

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

a) Salaires conventionnels

A la date d'application du présent avenant, sera éditée une nouvelle grille des salaires sur l'horaire habituel de 39 heures. La base de l'heure sera compensée à 100 % en salaire minimum sur chaque fraction et indice.

b) Salaires réels

La réduction d'horaire devra être à une compensation pécuniaire sur les heures faites en moins.

Pour les salariés dont le SMIA 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 salariés dont le SMIA 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 dispositions de compensation constituent un minimum, les salariés peuvent avoir une compensation supérieure selon les possibilités.

En cas de modulation, un calcul se fera par référence à la convention du SMIA d'une année sur l'autre.

Article - TITRE VII : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PERSONNES DIRECTEMENT AFFECTEES A LA VENTE DE VEHICULES

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

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 jour à 1/2 journée supplémentaire, à prendre tous les 3 mois.

Article - TITRE VIII : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

a) Aontmeiteppns réels

Les craeds snot les puls svneuoit rémunérés sloen un frifoat déterminé en fciotonn de lerus responsabilités.

Le foafrit gaobll iulnct noetammnt les voiaraitns deus à des hueers supplémentaires effectuées par le cdrae puor les binoess du service.

Pour teinr ctpome de ces caractéristiques, le carde bénéficiera de 1/2 journée de congé tuos les mois, à prredne dnas les 3 mois.

b) Atepnemopitns minima

Les aptimtnnoeeps mniima garantis, précisés dnas le cadre des arocdcs paitreries nationaux, cneodrrpsoent à l'horaire hiaoabedmrde de 39 heures. Si le cadre areptapnit à un établissement dnot l'horaire hoebdaairmde myoen aneunl (HHMA) est différent de 39 heures, ses antmiopntpees mimina gitranas srnoet recalculés dnas le rpraopt entre 39 hueers et cet horirae hadidrmebaoe meoy n aenunl (HHMA).

c) Congés payés

Les cardes bénéficieront d'une 5^esnemiae de congés payés dnas le cadre des dniisspooits prévues à l'article 1.15 du crphitae Ier "Dispositions générales" de la cvionotenn ctclvloeie nainlatoe du 15 janiver 1981.

Article - TITRE IX : CAPITAL DE FIN DE CARRIERE

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

a) Natrue du départ à la retraite

Le départ à la rattriee d'un salarié ne cotntsiue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une coiassten inopinée d'activité, les peaitrs dnoervt cadpeennt reeptscter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 2.12 du cirtpahe II de la cnnootevin ctoilcevlle ntanloaie du 15 jaeniver 1981 puor le salarié intéressé.

b) Mtnaont de bsaie du ctaipal de fin de carrière

Le salarié qui prat à la rtaerite a droit, dnas les ctiodnions précisées dnas les pragpeahascetdci-après, à un caapitl de fin de carrière, dû par l'employeur, dnot le monatnt de bsaie est déterminé comme siut :

- 50 % du pfonlad aennul de la sécurité sailoce après 30 ans d'ancienneté dnas la poerssofin ;

- 37,50 % du plnaofd aennul de la sécurité scolaie après 25 ans d'ancienneté dnas la poierfossn ;

- 25 % du panofld aenunl de la sécurité scloaie après 20 ans d'ancienneté dnas la pissorofen ;

- 12,50 % du poafnld aenunl de la sécurité soilcae après 15 ans d'ancienneté dnas la psorsoefn ;

- 8,50 % du plafnod anunel de la sécurité silocae après 10 ans d'ancienneté dnas la profession.

On etnned par pfsroieson tuotes les activités exercées sur le teirriorte métropolitain et rlvneae du chmap d'application de la

présente convention.

c) Dtrois pinles au caaipitl de fin de carrière

A ciotndoin qu'ils pesisnut jetsfiiur à luer départ en rriteate d'au mions 10 ans d'ancienneté dnas la dernière entreprise, le salarié qui qtuite l'entreprise à 65 ans ou au-delà, aisni que le salarié qui qttuie l'entreprise entre 60 et 65 ans, du fiat de l'employeur ou de sa prpree initiative, suos réserve qu'il jitifise siot de la ladtioiinq de sa reitarte complémentaire, siot de la giaante de resrecosus de l'ASSEDIC, ont doit à l'intégralité du mnoatt de bsaie du ctipaal de fin de carrière, tel qu'il est défini au pagarphare b ci-dessus.

d) Drtois praitels au caipital de fin de carrière

Salariés jtiunisfat d'une ancienneté cprosmie ertne 2 et 10 ans :

A cidtonion qu'ils pisnsuet jutefisir à luer départ en rratiee d'une ancienneté dnas la dernière enirrttapse supérieure à 2 ans mias inférieure à 10 ans, le salarié qui qtuite l'entreprise entre 60 et 65 ans, du fiat de l'employeur ou de sa prpree initiative, suos réserve qu'il jsftiue siot de la lduiqttoain de sa rateitre complémentaire, siot de la giraante de reseurocss de l'ASSEDIC, ont dirot à 1/10 du mnoatnt de bsaie du catpail de fin de carrière, tel qu'il est défini au paragraphe b ci-dessus, par année d'ancienneté cpomsrie etrne 2 et 10 ans.

Salariés csneat son activité par stuae d'invalidité ou d'accident du taarvil :

A coiodntin qu'il puisse jtiifuser d'au moins 5 ans d'ancienneté dnas la dernière entreprise, le salarié qui csaersit son activité entre 50 ans et 60 ans par stiuue d'invalidité ne paemrenntt pas la piutorsue de son activité ou d'accident de tviaarl ne pmraetnet pas son renaemlessct a diort à un captail de fin de carrière dnot le mnaott de base, tel qu'il est défini dnas le paragraphe b ci-dessus, est affecté d'un ceefoinifct de miirontoan égal à 10 % par période de 12 mios cipsmore etrne la dtae de csseitoan d'activité et son 60e anniversaire.

Salariés anayt au cruos des dernières années exercé une activité sanuvit un harioere de tviraal inférieur à la durée légale de triaavl :

Le mtnoant de bsaie de caapitl de fin de carrière, tel qu'il est défini dnas le paragraphe b ci-dessus, est calculé au prorata.

e) Non-cumul avec l'indemnité de licenciement

Le cpaatil de fin de carrière ne puet se cleuumr avec l'indemnité de licenciement.

f) Fndos cltclloief de solidarité

Afin de s'entraider à vreser des agnavaets prévus par l'article 2.14 du cirhapte II de la cotonienvn cctolvliee nationale, les epnsreitres paeiroirpctnt à un fdons cllicetof de solidarité qui srea constitué par les ooritgaisans sneiydacls potenalras intéressées.

Article - TITRE X : MODALITES DE MISE EN PLACE DU PRESENT AVENANT

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1981

a) Les différents tetirs de cet anevant sornet intégrés dnas la coioentvnn collective, après aanoitulnn des ailetrcs ou ptaiers d'articles périmés snuivats :

- le 1.09, atlcrie 9 (Durée du travail) du critahpe Ier, est remplacé dnas sa totalité par le ttire Ier (Durée du travail) ;

- le 1.15, artclie 15 (Congés payés et congés spéciaux) du crphitae Ier, est remplacé dnas sa totalité par le trite III (Congés payés) ;

- le 2.08, arltice 8 (Jours fériés) du ctiahrpe II, est remplacé dnas sa totalité par le trite 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 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.- Hraues supplémentaires) du chapitre VI, est remplacé par le titre VII (Dispositions particulières aux préposés de l'Etat affectés à

Protocole d'accord du 27 novembre 1984 relatif à la formation professionnelle des jeunes

Signataires	
Patrons signataires	CSNESA ; FNCAA ; FFC ; CSNCRA ; CNCPIE ; FNCRM ;
Syndicats signataires	CSNVA ; FO ; CFE-CGC ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

Les parties ci-dessous signataires :

- considérant la situation présente et à venir de la profession 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 conséquences que l'évolution de la conjoncture nationale 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 programme de formation au niveau de la profession 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 dimensions relatives coïncideront avec les besoins de la profession.

Elles conviennent 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 carnets de qualification et des actions d'adaptation dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en

la matière 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 accord est conclu en vertu de la loi du 2e mars 1958 relative à la formation professionnelle des jeunes, en vue de la mise en œuvre de la mesure de l'harmonisation de l'ensemble de ses dispositions avec la législation et la réglementation.

c) Le texte du présent accord est 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 s'engagent, dans le cadre de la loi du 11 février 1950, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

vigueur.

L'Association nationale pour le développement de la formation professionnelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (ANDFPCRAM) (1) 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'ANDFPCRAM, à titre exclusif, est chargée, au niveau national et au titre de la branche, de la gestion de l'ensemble des fonds issus de la défiscalisation du 0,10 % - taxe d'apprentissage, et du 0,20 % - formation continue.

Les parties conviennent que ces fonds sont affectés à la formation professionnelle des jeunes dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Elles conviennent aux pouvoirs publics l'extension de l'accord dans les meilleurs délais, dans un souci de mise en œuvre rapide, à l'ensemble des secteurs d'activité définis par la convention collective de la branche 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, sont affectées à la prise en charge des dépenses engagées par les entreprises pour l'accueil des jeunes, selon les modalités prévues par les textes en vigueur.

3° Il est ainsi demandé au conseil d'administration de l'ANDFPCRAM de donner au conseil d'administration de la profession la délégation nécessaire pour faire fonctionner une structure particulière chargée de décider les modalités 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 tous les ans à la section particulière.

La structure particulière du conseil d'administration de la profession sera habilitée à effectuer les actions de formation réalisées par l'association dans ce cadre.

Un état annuel retraçant le taux de participation des jeunes à l'issue de la formation sera en outre établi en fonction des engagements pris par l'ANDFPCRAM et communiqué à la section particulière.

La structure particulière établira ses règles de fonctionnement interne, notamment en ce qui concerne la périodicité de ses réunions et les modalités de renouvellement des membres, le cas échéant, des salariés des participants.

4° Les parties conviennent de la structure particulière de perfectionnement, dès que celle-ci sera en état de fonctionner, la mise en œuvre dans les meilleurs délais des possibilités ainsi dégagées, selon les priorités reconnues dans l'annexe II. Ultérieurement, la section particulière pourra fixer à l'ANDFPCRAM de nouveaux objectifs.

Plus particulièrement, une campagne d'information devra être engagée le plus rapidement possible, en direction des entreprises

et de la plpauioton concernée.

L'ANDFPCRAM devra atedapr ses aotcins de firoomatn en fnocotin des bosnies exprimés par la psforosein et mtetre en oervue une procédure de siuvi du jenue dnas l'entreprise ansii que penndat sa formation.

Les petiars réaffirment l'intérêt qu'elles penotrt au pecemlnat du jeune.

Elles dmenednat à l'ANDFPCRAM de procéder, le cas échéant, à une avnace financière aifn de pouver lcnear une première série d'actions de formation.

La soeictn parratiie particulière du coeinsl de pontecfineremnet iemonfrra la cimoomsissn priatarie de l'emploi du déroulement des opérations.

5° Les axnnees I et II jnoties au présent pocolrte déterminent les modalités administratives, cpmetoabls et pédagogiques puor l'application dudit protocole.

6° L'ensemble des présentes ditosiionsps est acpiablpe à cpeotmr du 1er jaenvir 1985.

7° Les parties seagtriains s'engagent, dès la sritnugae du présent protocole, à egeagnr les démarches en vue de son extension.

(1) AFNA noluelve dénomination par aanevnt n°22 du 12 jneiavr 1993, non étendu.

Article - Annexe I. - Dispositions comptables et administratives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

1° Sur le paln comptable

Dans le cadre de la msiison qui lui est confiée par les pnrraeieats sociaux, l'ANDFPCRAM ognaisre un système comptable, en conformité avec le paln cmloapbte en vigueur. Ce système, spécifique à ladite activité et autonome, rarerteca l'intégralité des opérations de retceets et de dépenses afférentes aux smemos collectées au ttire du 0,10 % - txae d'apprentissage, et du 0,20 % - frtmaoin continue.

a) Sur le paln des rteetcs la totalité des vemeenstrs des erertnsieps ennatrt dnas le damoine de l'accord est intcsire dnas un fechir spécifique.

Un dmcnouet d'appel de fodns est établi asini qu'une procédure de rucroveenemt à l'encontre des eseterniprs ne rscpetanet pas les disioiopstns légales et conventionnelles.

Un reçu libératoire diot être funroi aux entreprises, après règlement.

b) Sur le paln des dépenses, un eslmbene de cptmeos est établi csesdorpnarnt aux anceatifofts financières.

Un état est présenté, puor approbation, à la soitcen paiaitrr particulière du cineosl de pcnennferotieemt à l'issue de chuqae exercice. Ce domucnt raretce l'ensemble des dépenses et des reetcets de l'année.

Les ptaires cinnvenonet que les fiars de déplacement et d'hébergement exposés par les mebreds de la scition pirrtaiie particulière du censiol de perfectionnement, ainsi qu'éventuellement luers salaires, foernt l'objet d'une psire en crhage sur la bsae des critères à déterminer par la soctien

partriaie particulière.

L'association prélève puor le premier ecxcriee une somme frorafaiie de 13 % du mantont des retteces gblleaos ; ce mtoant est ramené à 10 % puor l'exercice suivant. A compter de l'exercice 1987, le mnonatt ddiut prélèvement ffaitorriae srea déterminé par la soeictn prairitae particulière. Ce mtonnat croorpsned à l'ensemble de la gtoiesn de l'opération, tlele qu'elle est détaillée ci-après.

2° Sur le paln asiattdmirnf

a) Un projet pédagogique srea simous anueemnlent à la sceiton parraitie particulière du cosenil de pecmiefennrnoett ; ce decmnuot prévoit, d'une part, les doemnis de fiotmoran en ftconion des priorités rnueencos et, d'autre part, la répartition ernte les différentes flreoums de cnrottas ou de stgeas prévues par les textes.

Par ailleurs, il srea fnruoi à la soicetn ptiraaire particulière, à cuaqhe réunion, une siatution du déroulement des anitcos retenues.

b) L'ANDFPCRAM onairsgae la goitesn des responsabilités confiées en focontin des tâches saeuivtns :

- geotisn cmloatpbe et rerceouvment des fndos ;

- gsoeitn anismavtt driie (accueil des jeunes, étude du niveau, penclmaet et sivui en entreprise, secrétariat de la soteich paairtrae particulière du cosinel de perfectionnement, études et statistiques) ;

- getison pédagogique (organisation et ceotnnu des formations, contrôle) ;

- gesoitrn de l'information des eetnirperss et des jeunes.

La stcoien piartraie particulière contrôle l'utilisation des fndos affectés à la prise en chrage de la fariotomn et aux dépenses afférentes. Elle contrôle également l'utilisation des éventuels pmenlctees financiers, auexlqus le prélèvement frtoairafe prévu au phrargapae 1 b, ci-dessus, est applicable.

Article - Annexe II. - Dispositions pédagogiques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1985

1° Sagtes d'initiation à la vie professionnelle

Il est rappelé que ce tpye de fmatioorn est un sgate de 3 mios mumaxim dnot le but, puor une progression, srea l'initiation à nos métiers.

Ce satge diot ceptrmoor 25 heerus de firtomoan par mois.

Le sivui du sgate est assuré par l'agence nlnaioate puor l'emploi (ANPE), les moïniss llceaos ou les pnecaeernms d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).

L'ANDFPCRAM oaerrinsga des liinasos avec l'ANPE, aifn d'étudier la réalisation, dnas les mrlueeiles conditions, de la patrie "Formation des stagiaires".

Elle s'efforcera de firae prévaloir les priorités rennecous par les pierats saeiigrants du présent accord.

2° Crntoats de qualification

Thème	Durée de la formation	Conditions du stage	Alternance	Type de plibuc ⁽¹⁾	Type d'emploi visé
-------	-----------------------	---------------------	------------	-------------------------------	--------------------

Mécanique et réparation automobile	A partir de 500 heures	13 sraitgeias maximum Paris-province	25 % maximum en formation	Hommes-femmes, neiauv V	Coefficient 170, CAP MRA mécanicien qualifié
Initiation à l'électricité au satge de pnnerncneemfoiett électricité	Maximum 500 heures	13 saagiirtes maximum Paris-province	1 simneae sur 2	Hommes-femmes, 18-25 ans niveau V	Coefficient 155, électricien qualifié
Perfectionnement électricité	Maximum 500 heures	13 sirtageais maximum Paris-province	1 sameine sur 2	Hommes-femmes, 18-25 ans niveau V	Coefficient 170, électricien qualifié
Carrosserie	A partir de 500 heures	13 siitrgaeas maximum Paris-province	1 smaenie sur 3	Hommes-femmes, 18-25 ans niveau V	Coefficient 170, csesriorar qualifié
Peinture	A partir de 500 heures	13 sgtaeaiirs maximum Paris-province	1 smineae sur 3	Hommes-femmes, 18-25 ans niveau V	Coefficient 170, pirtene qualifié
Cycle et motocycle	A partir de 1 000 heures	13 sgaaiirtes maximum Paris-province	1 saenime sur 2	Hommes-femmes, 16-25 ans	Coefficient 170, mécanicien clcye et motocycle qualifié
Magasinier	Maximum 1 200 heures	13 srtgeaias maximum Paris-province	1 seminae sur 2	Hommes-femmes, 18-25 ans niveau IV	Coefficient 170, agent de ccmasaiitilormoen qualifié
Vendeur d'automobiles	A ptiar de 420 heures	13 saagteris maximum Paris-province	1 smniaee sur 2	Hommes-femmes, 18-25 ans niveau IV	Coefficient 190, vendeur qualifié
Secrétaire asiiritamndtf et comptable	A ptiarr de 420 heures	13 sairegais maximum Paris-province	1 samenie sur 2	Hommes-femmes, 18-25 ans	Coefficient 170, secrétaire atnsaidmtirif qualifié
Informatique et bureautique	A prarite de 420 heures	13 srteaiaigs maximum Paris-province	1 sneaime sur 3	Hommes-femmes, 18-25 ans	Coefficient 170, agent administratif qualifié

(1) Les nevuaix mentionnés dnas ctete conole snot les nauevx de l'éducation natnolaie définis par la clraciure du 1^{er} jueil 1967.

?

3° Crottnas d'adaptation

Thème	Durée de la formation	Conditions du stage	Alternance	Type de public ⁽¹⁾	Type d'emploi visé
Diesel	360 heures	13 seraatigis maximum Paris-province	1 seminae sur 3	Hommes-femmes, niveau CAP MRA ou électricité	Coefficient 190, mécanicien diesel qualifié (mention REMI)
Hydraulique	420 heures	13 siaaeirgts maximum Paris-province	1 sneamie sur 3	Hommes-femmes 18-25 ans sur base CPA MRA	Coefficient 180, mécanicien hiulqardyue qualifié (mention H)
Electronique automobile	250 heures	13 setiaarigs maximum Paris-province	1 smeiane sur 3	Hommes-femmes 18-25 ans sur base CAP électricité	Coefficient 190, électronicien qualifié
Préparation BP MRA	800 heures	13 sageaiirts maximum Paris-province	1 siaenme sur 2	Hommes-femmes 18-25 ans sur base CAP MRA	Coefficient 215
Préparation BP électronique	800 heures	13 segiarais maximum Paris-province	1 sinamee sur 2	Hommes-femmes 18-25 ans sur base CAP MRA	Coefficient 215
Préparation BP carrosserie, peinture	800 heures	13 srieitgaas maximum Paris-province	1 siemane sur 2	Hommes-femmes 18-25 ans sur base CAP PC	Coefficient 215
Motoculture de plcnsaie et eginns de truavax publics	Minimum 320 heures	13 sgraietas maximum Paris-province	1 smienae sur 3	Hommes-femmes 18-25 ans niveau IV ⁽¹⁾	Coefficient 180, réparateur spécialisé motocycle et mturlotocue de plaisirance

(1) Les niuvaex mentionnés dnas cette coonne snot les nevuaix de l'éducation naonitlae définis par la criuaricle du 1^{er} jliuelt 1967.

(2) Neaviu IV de l'éducation noainatle (circulaire du 1^{er} jllueit 1967).

Accord national du 15 février 1985 relatif aux actions et aux moyens de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

(Article L. 932-2 du code du travail)

Considérant l'importance consistante de la formation professionnelle, ainsi que comme enjeu de développement de l'emploi et de la réparation de l'automobile, du cycle, du motocycle et des activités connexes :

Considérant les évolutions révélées par l'enquête effectuée, en 1984, par l'ANDFPCRAM auprès de 76 027 personnes 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 applicables de la convention collective nationale,

les obligations des entreprises soussignées conviennent des dispositions suivantes :

Article - 1. Nature des actions de formation prioritaires

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

Les actions de formation reconnues comme prioritaires sont celles de base des métiers recensés par la commission 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, carburateur ;
- outillage de bord ;
- instruments électroniques divers.

c) Coïncidence :

- géométrie ;
- chassimétrie ;
- colorimétrie ;
- points de mesure.

d) Cycle et motocycle :

- allumage, carburateur ;
- moteur quatre temps ;

- réglage des roues.

e) Commercialisation, gestion, formation et sécurité :

- hygiène et sécurité ;

- organisation de gestion, bureaucratie ;

- techniques de communication ;

- réglementation de la réglementation des premières formations et de la formation continue.

Article - 2. Formations en alternance à engager

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

Les entreprises s'engagent à utiliser toute la capacité de l'Association nationale pour le développement de la formation professionnelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (ANDFPCRAM) à l'égard des entreprises de formation, qu'elles soient ou non 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 structure particulière du conseil de gestion de l'ANDFPCRAM. Pour les mettre en œuvre, l'ANDFPCRAM contactera, en tant que de besoin, les organismes concernés et notamment l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), d'une part, et le groupe d'apprentissage de la réparation de l'automobile et du cycle (GARAC) et les centres de formation et de perfectionnement (CFP), d'autre part.

Les entreprises s'engagent également à utiliser toute la capacité de l'ANDFPCRAM à l'égard de la mise en œuvre immédiate de ces actions, et de la mise en œuvre de l'avance financière nécessaire, dans l'attente du versement des fonds correspondants en 1985.

Article - 3. Suivi des stagiaires

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

Un service particulier sera apporté au suivi des stagiaires, afin de contrôler les conditions d'accueil du stagiaire dans l'entreprise et sa progression au regard du stage suivi par lui. Un responsable sera particulièrement chargé de ce suivi. Un document de liaison entre l'entreprise et l'organisme de formation complètera ce suivi.

Article - 4. Information des entreprises

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

L'ANDFPCRAM enverra toutes les informations utiles aux entreprises pour leur permettre de bénéficier des services de l'association, notamment les services de conseil : circulaires, notes dans la profession professionnelle, réalisés par les entreprises et les organismes régionaux de l'association.

Ainsi sera déclenchée une campagne nationale d'information et d'incitation au recrutement et au perfectionnement des jeunes stagiaires.

Article - 5. Qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

Les pratiques salariales résument l'importance des mineons complémentaires et des actions de formation ainsi que la nécessité de les insérer dans les conventions nationales.

Dans cette perspective, une négociation est ouverte parallèlement à celle du présent accord, tendant à la mise en œuvre de l'article 3.13 de la convention collective nationale relative à la grille des sieux d'accueil des salariés titulaires d'un diplôme professionnel.

Les actions qualifiantes de formation en entreprise doivent tendre à déboucher sur les diplômes reconnus dans la profession.

Si la formation ne peut déboucher sur l'un de ces diplômes, l'entreprise s'efforcera de faire suivre l'action de formation d'une mesure de motivation : il en résultera une motivation.

Article - 6. Moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des comités d'entreprise et aux délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

Leurs attributions dans les domaines objet du présent accord et les moyens propres à en assurer l'exercice étant définis par les lois et règlements en vigueur, les partenaires sociaux ont convenu d'entreprendre l'instauration d'un dialogue constructif sur les besoins en formation des salariés et sur les moyens de les satisfaire, avec les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise et délégués du personnel).

Les pratiques salariales sont régies par 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 formations et sur les actions nouvelles souhaitées.

Elles doivent également, afin d'assurer le développement de la formation professionnelle dans les petites entreprises, que ces actions soient l'objet d'une convention avec les délégués du personnel.

L'ANDFPCRAM tiendra à la disposition des représentants du personnel la liste et le contenu de ses stages.

Article - 7. Conditions d'accueil et d'insertion de jeunes

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

Les partenaires salient l'importance de l'accueil des jeunes - surtout lors du premier emploi - pour la réussite de leur bonne

Accord annexé à l'avenant n 11 du 26 juillet 1985 relatif à l'association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle APASCA

En vigueur étendu en date du 26 juil. 1985

insertion dans le milieu de travail.

A cet effet, ils demandent à tout employeur d'accueillir un jeune :

- de faire un contrat de formation réciproque conclu dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail, afin que le jeune soit pleinement informé des droits et devoirs du respect mutuel de l'entreprise et de la formation ;

- de lui présenter les partenaires sociaux de l'entreprise, afin de le familiariser avec l'organisation interne et lui permettre de connaître les personnes responsables, ainsi que la structure et l'articulation des services avec lesquels il peut être amené à collaborer ;

- de faire un contrat de règlement intérieur, s'il existe, et en particulier des dispositions relatives à la sécurité. Le jeune sera ainsi à même d'éviter des erreurs ou des accidents 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 tuteur apparaît en effet comme un moyen particulièrement approprié d'information, d'observation et de conseil. Il pourra être amené à fournir au jeune les réponses aux questions élémentaires qu'il peut se poser, notamment pendant ses premières heures de présence dans l'entreprise ; par la suite, de l'orienter dans ses démarches et de corriger d'éventuelles erreurs ou maladresses dues à l'inexpérience.

Article - 8. L'apprentissage

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

Les partenaires salient l'importance capitale de l'apprentissage dans la branche professionnelle de l'automobile, du cycle et du motocycle. Ils affirment leur volonté de promouvoir ce mode de formation et la nécessité de veiller dans l'ensemble des formations proposées aux jeunes.

Les partenaires salient 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.

Article - 9. Durée de l'accord et périodicité des négociations ultérieures

En vigueur étendu en date du 15 févr. 1985

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il est renouvelé 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 bail de l'application du présent accord sera établi avant l'expiration de ces échéances.

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 précédent accord du 29 mai 1979.

Article - I. - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 26 juil. 1985

1. L'objet de l'APASCA, défini par l'article 1.27 de la constitution civile et par les statuts annexés, est identique à celui d'un comité d'entreprise en matière d'activités sociales.

2. Chaque 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 atistuesje 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 propositions 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 employés sont tenus d'afficher les propositions de l'association.

4. Les actions de l'APASCA bénéficient à tous les salariés de la profession, quelle que soit la filiale de l'entreprise.

5. La réalisation des objectifs de l'association suppose une maîtrise limitée des coûts de gestion. Dans cette perspective, l'APASCA recherche la meilleure répartition avec les intérêts des salariés et de prévoyance de la profession, et particulièrement avec les salariés régionaux.

6. Dans le cadre de la convention collective des salariés instituée par l'article 1.27 b de la constitution collective, l'APASCA assure en priorité les aides individuelles aux salariés dont le contrat de travail est en cours ou suspendu. La répartition des aides sera effectuée en tout état de cause, en liaison avec les instances de la profession.

7. La durée du présent accord est celle de la convention civile du 15 janvier 1981.

Article - II. - Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 26 juil. 1985

1. Les contributions de l'APASCA sont en principe à la charge exclusive des employeurs, dont l'assiette et le montant sont déterminés par l'article 1.27 de la convention civile 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 mieux assurer le délai des opérations à attribuer les objectifs pécuniaires 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 contribution à des organismes extérieurs sous quelque dénomination que ce soit, notamment de réservation ou de location de lits ou de places dans des centres de vacances.

Au terme de ces 2 ans, avant de fixer la pluriquote à servir en ce domaine, sera effectué un examen de la situation pécuniaire en participant en ce qui concerne la demande des atouts droit.

4. Les contrats et leurs avantages antérieurs à la date de signature du présent accord et ayant constitué des droits sur 2 368 lits constituent toutefois de plein droit leurs effets.

5. Dans le même esprit, l'association reconstruit pendant 2 ans à tout effet d'acquiescer pour elle-même tous locaux en vue de financer son administration.

Au terme de ces 2 ans, une étude sera effectuée sur l'intérêt et la rentabilité d'un éventuel achat par rachat à la location de locaux.

Accord annexe à l'avenant n 11 du 26 juillet 1985 relatif aux statuts de l'APASCA

I. - Constitution de l'association

Article 1 - Institution

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

L'association a pour objet l'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (APASCA) s'est constituée conformément à la loi du 1er juillet 1901, pour l'application de l'article 27 de la convention civile du 7 mai 1974 du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes, modifiée par l'avenant du 29 mai 1979.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

L'association a pour objet la mise en œuvre de l'article 1.27 de la convention civile du 15 janvier 1981 alinéa 1 et remplaçant la convention civile du 7 mai 1974, modifiée par l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985. Elle réalise et gère des œuvres sociales destinées à améliorer les conditions d'existence des salariés de la profession et de leur famille ; elle est chargée, en outre, de promouvoir et de promouvoir des activités de loisirs et de culture.

Article 3 - Membres de l'association

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

L'association se compose de membres adhérents qui sont les dix représentants élus annuels et les représentants élus fédération représentatives sur le plan national et citées à l'article 5.

Article 4 - Durée de l'association

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

L'association est créée pour la durée de la convention civile du 15 janvier 1981.

Article 5 - Assemblée générale

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

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 le secrétaire. L'APASCA assure le secrétariat de l'assemblée générale.

La réunion, à l'issue de laquelle un procès-verbal sera établi, se déroule 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 françaises à raison de :

- 10 pour la CSNRCA ;
- 4 pour la FNCAA ;
- 2 pour la FFC ;
- 2 pour la CSNSEA ;
- 2 pour la FNCRM.

D'autre part, de 20 membres représentant les représentants syndicaux de salariés français à raison de :

- 4 pour la CDFT ;
- 4 pour la CTFC ;
- 4 pour la CFE-CGC ;
- 4 pour la CGT ;
- 4 pour la CGT-FO.

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au sein national et non citées ci-dessus peuvent, sur leur demande, désigner chacune 1 représentant à l'assemblée générale qui siègera avec voix consultative.

La présidence de l'assemblée générale est assurée par le président de l'APASCA.

Les représentants des membres adhérents sont spécialement nommés et par écrit, mandatés à l'effet de convoquer la 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 destination par écrit et présentés en séance.

Les décisions de l'assemblée générale ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre de représentants présents 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 présents à la séance.

Les décisions 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.

Article 6 - Modifications des statuts

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par l'assemblée générale.

Toute modification des statuts n'est valablement décidée que si elle est adoptée à la majorité des 2/3 des voix dans chaque collège.

Article 7 - Dissolution

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

La dissolution de l'association ne peut être prononcée que par l'assemblée générale. Elle n'est valablement décidée que si elle est adoptée à la majorité des 2/3 des voix dans chaque collège ; elle prend 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 l'échéance.

II. - Administration et fonctionnement de l'association

Article 8 - Sièges sociaux

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

Le siège social, actuellement fixé 100, rue Petit, Paris (19e), pourra être transféré par simple décision du comité directeur.

Article 9 - Exercice social

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

L'exercice social correspond à l'année civile.

Article 10 - Composition du comité directeur

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

L'association est administrée par un comité directeur en forme collégiale 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 CSCRNA ;
- 2 pour la FANCA ;
- 1 pour la FFC ;
- 1 pour la CNESSA ;
- 1 pour la FNCRM.

Les organisations professionnelles de salariés adhérentes nomment 10 délégués, chaque délégué représentant 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 CDFT ;
- 2 pour la CTFC ;
- 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.

Article 11 - Pouvoirs du comité directeur

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

Le comité directeur représente antmievct et psneevsaint l'association. Il a, pour les opérations se raaathntct à l'objet de l'association, les pviruooos les puls étendus, et naemtnmot il autsroie tuos achats, aliénation ou location, emptnurs et prêts nécessaires au foenntmncenit de l'association, tuos réserve des dsoiints pois de l'accord annexé à l'avenant n° 11.

Il pssae un plotcoore avec l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile, qui est chargée du reoeumencrvt de la cttisoioan due à l'association conformément à l'article 1.27 de la cooitevnnn covictlee du 15 janivr 1981 modifié par l'avenant n° 11 du 26 jjeullt 1985.

Il établit et mfidoie le règlement intérieur pour l'application des présents statuts.

Il délègue au beureau les pvioruos nécessaires pour arseur la bnnoe marhce de l'association.

Il choiist et nmome le deuecrtr et le secrétaire général. Il détermine leurs pouvoirs. Le secrétaire général, placé suos l'autorité du directeur, srea chargé en plartiiuecr des ccotatns avec les errptsneies de la prsifeoson aifn de les inemrofr sur l'ensemble des activités de l'association.

Il peut, pour des otebjs déterminés, choisir, même en deohrs de ses membres, un ou purisules mratideaans dnot il est rsensoplabe et luer délèguer les povriuos nécessaires à l'accomplissement de luer mission.

Il nmome le cisamsomire aux comptes.

Il établit un rropat aennul d'activité, qu'il asedsre à la cossmimion noaialnte pariatrie d'action sloiace visée à l'article 1.27 b de la coinoetvnn collective.

Article 12 - Réunion du comité directeur

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

Le comité directeur se réunit au moins 4 fois par an et cuaqhe fois qu'il est nécessaire. La cconoivoatn est adressée au moins 15 jorus à l'avance et ctrmoope l'ordre du juor établi cnojonietemnt par le président et le secrétaire.

La réunion est obgoliarte si elle est demandée par 1/3 au mnios des délégués.

Les délégués se tarvunot dnas l'impossibilité de déférer à la cootvoican du comité dceueritr pnuevet se fiare représenter par un des délégués présents atpnaaenrpt au même collège.

Les décisions du comité dretieucr ne snot vbalelas que si, dnas cauqhe collège, le nrobme des délégués ainassstt à la séance est au moins égal à 1/2 du nrobme des délégués de cahque collège.

Les décisions du comité dueertcir snot adoptées lorsqu'elles ont reuelilci la moitié puls une des viox des délégués présents et représentés, suaf pour les opérations immobilières, l'acquisition de lucoax administratifs, les svoiennbtus à des oanemgirss extérieurs suos queuqle dénomination que ce soit, nemntomat carotnt de réservation ou siptirscouon de ltis ou de plecacs dnas des crntees de vacances, opérations pour leelelquss la majorité ruqesia est de 2/3 des viox dnas chuaqhe collègue.

Il est tneu procès-verbal des séances consigné sur un rregistre spécial et signé par le président et le secrétaire. Pour l'exécution des décisions, un etxiart du procès-verbal de la réunion au cruos de llqlauee elels ont été prises, signé du président, est sssffnuait au regrad des tiers.

Article 13 - Bureau

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

Le bareuu a puor tâche d'exécuter les décisions psires par le comité dirtuceer ; puor ce faire, il est désigné, tuos les 2 ans, au cours de la première réunion de l'exercice par ldiect comité dtecrieur et cermnod :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire ajnodit ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint.

Le breauu a de puls une tâche de réflexion et de présentation de protejs au comité detrieucr ; puor ce faire, il s'adjoint 4 mmrebes choiiss de tllee srote que sneiot représentées tuteos les oiotnngsaaris présentes au comité directeur.

A chuqae élection de bureau, le collège dnot est issu le président snoratt n'aura pas faculté de présenter une cdauraindte à ce poste.

Par ailleurs, les foiconnts du secrétaire et du trésorier sonret assurées par des mbemers d'un aurt collège que ceuli dnot est issu le président.

Le président préside les réunions du comité et du bearuu qui aursse l'exécution des décisions peirss par le comité directeur. Il représente l'association en jicuste et dnas tuos les aects de la vie civile. Il puet se firae suppléer par un minatarade puor des ojtebs déterminés.

Le vice-président rpelcmae le président en cas d'empêchement ou de délégation de ce dernier.

Le secrétaire est chargé des ctiaavconoons et des procès-verbaux ; en cas d'empêchement, c'est le secrétaire-adjoint qui le remplace.

Le trésorier arrête les ctioepms de l'association et présente un bilan aneunl au comité directeur. Il rned cmtope de l'état de la trésorerie à la dnaemde d'un mmberre du comité diretuecr ou du bureau. Il puet se firae asesstir d'un cmbpoalte ; en cas d'empêchement, c'est le trésorier ajodint qui le remplace.

Article 14 - Comités régionaux

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

Des comités régionaux de cioitpomson patriraiie canuvrot une ou pruielus régions économiques penveut être constitués à l'initiative du comité durteeicr qui en fxiera la composition, le feneooinmnctt et les attributions.

Article 15 - Exercice des fonctions

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

Les fontoins de délégué au comité dueicrter et de représentant aux comités régionaux snot gratuites. Toutefois, ils puveent prétendre au rmburoesmeent des faris de déplacement et de séjour, asnii qu'éventuellement à des indemnités de ptere de saiarle ou de tuotes priems sueibs à l'occasion de l'exercice de lrues fonctions.

Dans le cas où l'entreprise à l'usage de ses intérêts assurés par l'avance des indemnités pour perte de salaire ou de primes, l'association en assure le remboursement ainsi que des coûts et afférents.

L'appartenance d'un salarié au comité d'entreprise ou aux comités régionaux et sa participation aux travaux des 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

Article 16 - Ressources

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

Les ressources de l'association comprennent :

- les cotisations des membres adhérents dont le montant est fixé chaque année par le comité d'entreprise ;
- 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 prévue à l'article 1.27 de la loi n° 11 du 26 mai 1981 modifiée par l'avenant n° 11 du 26

Avenant n 14 du 2 mai 1988 relatif à la valorisation de la carrière et de la qualification des salariés

Signataires	
Patrons signataires	FFC ; CSNCRA ; FNCAA ; CNPA ; FNCRM ; CSNESA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 2 mai 1988

Le monde de l'automobile connaît, d'ores et déjà, un climat morose 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 intéressantes pour le moins complexes ;
- électronique, informatique embarquée, système antiblocage des roues, assistance des manœuvres de sécurité des véhicules, etc. ;
- nouvelles techniques de diagnostic et de réparation, de

juillet 1985.

Article 17 - Dépenses

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

Les dépenses sont effectuées dans le cadre de l'objet de l'association et pèsent sur la réalisation des activités prévues par l'accord annexé à l'avenant n° 11 du 26 juillet 1985.

Article 18 - Commission de contrôle

En vigueur étendu en date du 25 juil. 1985

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.

casirresoe 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 profession des spécialistes appelés à maîtriser des technologies 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 propres à réaffirmer et à valider la prééminence des personnes dans l'organisation de l'entreprise.

En conséquence, les parties signataires soussignées concluent le présent accord, qui consacre l'avenant n° 14 à la convention collective de juillet 1981.

TITRES Ier ET II

Modifient les articles 1.23, 1.25bis, 2.05, 2.05bis, 2.14, 3B.05 et 4.12 de la convention collective.

TITRE III : ELIUVOTVN DES SALAIRES

1°, 2°, 3°, voir articles de salaires ci-après.

4° Modifie la convention collective ; voir article 1.16.

TITRE IV : DOISITNPOISS FINALES

Afin d'assurer un suivi régulier des conditions de mise en œuvre 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 sinécrites de l'avenant n° 14 et de celles qui viendront à y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, canuche désignant 2 représentants pour y siéger.

Le comité se réunit à la demande de toute partie intéressée ci-dessus et en tout état de cause au moins une fois par an. Il rend tout avis, il prend toute délibération et il contribue à la mise en œuvre de l'avenant par toutes les mesures qu'il juge utiles ou à accélérer la mise en œuvre du présent avenant.

Le présent avenant n° 14 et l'accord de travail annexé en sont en vigueur, sous la réserve ci-après, le 1er juillet 1988. Avant

Avenant n° 15 du 6 juin 1988 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CSNESA ; FFC ; FNCRM ; FNCAA ; CSNCRA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CSNVA ; FGMM CDFT ; FM CFTC.

CHAPITRE Ier : CREATION DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 1er - Création des certificats de qualification

En vigueur étendu en date du 1er juillet 1988

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 devant être reconnues par la voie du contrat de qualification,

Les parties soussignées sont convenues de ce qui suit :

Les compétences professionnelles reconnues 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 de l'emploi et de la formation professionnelle (1) sont habilitées à proposer la création de certificats de qualification professionnelle (2). Toute partie intéressée doit déposer un dossier des chaires pédagogiques, auquel est joint l'avis technique du conseil de profession de l'ANDFPCRAM.

La décision de créer un CQP est prise par la CPE dans les conditions prévues par l'article 1.22 de la convention collective modifiée par le présent avenant.

La date, la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera convoquée en vue de dresser la liste des métiers agréés devant être attribués de points de formation-qualification et de définir le nombre de points s'attachant à chaque stage.

Le cahier III du titre Ier du présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 1992. Avant cette date, les parties s'engagent à ouvrir une négociation en vue d'attribuer aux métiers agréés un critère normal de points de formation-qualification aux métiers de formation professionnelle mentionnés au 2 de l'article 2.05bis, par ailleurs.

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 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 annexé.

Article 2 - Délivrance du certificat de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1er juillet 1988

Conformément au protocole d'accord du 27 novembre 1984 sur les formations en alternance, la commission d'un contrat de qualification doit être établie à la demande de l'employeur du dossier à l'ANDFPCRAM en vue de la prise en charge financière de la formation.

Dès que l'ANDFPCRAM 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'ANDFPCRAM 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 salarié qui souhaite obtenir le CQP retourne à l'ANDFPCRAM son bulletin d'inscription, dûment complété et signé. Dès réception, l'ANDFPCRAM 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 prévue et s'il a satisfait aux examens dans les conditions prévues aux protocoles de qualification.

La CPE mandate le conseil de profession de l'ANDFPCRAM 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.

Article 3 - Renouvellement, modification et suppression des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1er juillet 1988

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 intéressés et aux jeunes concernés de prendre leurs décisions.

Aussi, chaque CQP est créé pour 2 ans au terme desquels il se trouve :

1. S'il est renouvelé par tacite reconduction, pour une durée

équivalente ;

2. Siot supprimé par la CPE ;

3. Siot rocuniedt puor une durée équivalente, après nevuol eemxan du caiher des cergahs pédagogiques et suos réserve des mdatiioocfis que la CPE puet décider d'apporter à celui-ci.

Les oarinsntigas représentées à la CPE pvueent à tuot monmet daednmer la mtcifaiddoon des chraeis des cghraes pédagogiques existants. Ces mifintiaoodcs snot agréées ou refusées par la CPE dnas les cdntoniois prévues à l'article 1.22 de la cenivtonon collective. Les ormginases daspntueresis de ftooriman dosisept d'un délai de 3 mios puor s'y conformer, à ceptomr de la dtae de la décision de la CPE. Les salariés isicrtns après ce délai ne pruroont oibentr le CQP si la frtmooian ou l'examen cdonntesoraps ne snot pas cofrnemos au cheair des cerhgas asnii modifié.

L'éventuelle décision de la CPE de sremppuir un CQP ou de mdfeoir son chaer des chaergs pédagogique n'empêche pas la fiotamron d'être menée à son tmere dnas les ciidnoonts ilntieianmt prévues, dès lros qu'elle a commencé avant la dtae d'effet de ctete décision. A cet égard, la dtae du ciciearft mentionné à l'article 2 ci-dessus fiat foi.

Article - CHAPITRE II : ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSISON NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

L'institution des CQP nécessitant de préciser les auntiriotbts dévolues à la CPE, l'article 1.22 de la ctneoinovn du 15 jenivar 1981 est asini modifié :

Articles 1er, 2 et 3 (voir alrtcie 1.22).

CHAPITRE III : RECONNAISSANCE DES

Accord du 30 juin 1988 relatif à la formation-qualification

Signataires	
Patrons signataires	CSNESA ; FFC ; CSNCRA ; FNCRM.
Syndicats signataires	CSNVA ; FO ; CFE-CGC ; FGMM-CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Considérant que l'avenant n° 14 du 2 mai 1988 institue, à cptmoer du 1er jeilult 1988, une prime de formation-qualification au bénéfice des salariés anayt sivui cenitars sagtes de fotomrian plsenornleofsie ;

Considérant qu'il est nécessaire, puor prteetrme à la coomimsin naintaloe pariarite de l'emploi et de la ftraiomn pfnlsroiesonele de deessr la litse des sgeats agréés à ce titre, de préciser les cnitiodnos d'attribution de ctete prime ainsi que les critères utilisés puor établir le nmorbe de points s'attachant à cahuqe stage,

Les ooiirnsagants soussignées snot cnvveuos de ce qui siut :

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LES CLASSIFICATIONS

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

L'article 3.09 de la cenitovnon civclletoe est complété par les dosiitionsps sntaevuis : (voir alctrie 3.09).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

La glrile des siules d'accueil citotnusnat l'article 3.13 de la ctvieoonn cclvotiele est ainsi modifiée : (voir acrtile 3.13).

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Le texte du présent avennat srea déposé à la dorictetin départementale du tvriaal et de l'emploi ansii qu'au secrétariat-greffe du cneosil des prud'hommes de Paris, dnas les cndtniois prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Le présent avenant, qui annule et rmlpace l'accord du 16 mras 1988, ertne en vugeiur le 1er jliluet 1988.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les prtieas sriaagtnies s'engagent, dnas le cdare des artlecis L. 133-8 et svutinas du cdoe du travail, à eteuffecr snas délai les démarches nécessaires puor oibetrn l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Le présent accord, qui ertne en vugier le 1er jllieut 1988, srea déposé à la dcoertin départementale du taairvl et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du cseionl des prud'hommes de Paris, dnas les cidtinonos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

Les ptareis sriineatags s'engagent dnas le carde des aterilcs L. 133-8 et suaitvns du cdoe du travail, à efcufeeer snas délai les démarches nécessaires puor ontbeir l'extension du présent accord.

Article 1er - Conditions d'attribution de la prime de formation-qualification

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

La pimre de formation-qualification est attribuée au salarié dès le mios suvanit cueli au cruos deuqul le sagte agréé à ce trite s'est

achevé ; son versement est subordonné à la présentation à l'employeur de l'attestation de stage rismee au salarié par l'organisme de formation.

Lorsqu'une même action de formation se compose de plusieurs sessions séparées dans le temps, la prime de formation-qualification cadonpnrsrt à cttee aciton n'est attribuée qu'au tmree de la dernière session, dès lors qu'à cttee dtae il ne s'est pas écoulé plus de 3 mois dipues 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 foratcnis au tmree de cqahue siesosn : cuahqe fcaoirtn est égale au nomrbe tatol de pntios afférent à l'action de fomoraitn considérée, divisé par le nrboe de soseniss ; ce nrbmoe de pntios est adnrri à l'unité inférieure, le cas échéant avec régularisation au tmree de la dernière session. Le nrboe de ponits de formation-qualification altuaritbbe au salarié est celui prévu par le barème en vuuiger à la dtae du début du stage.

Article 2 - Critère d'établissement du nombre de points de formation-qualification s'attachant à chaque stage agréé

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1988

La csoimmosin nitanaloe prtiaaire de l'emploi et de la fotmoiar penlesiorfsonle csasle ccahun des saetgs qu'elle agrée dans l'une des 5 catégories mentionnées au tbelaau ci-après, soeln luer degré de difficulté technique.

Le barème du nrboe de points, établi en foictnon de la durée et de la technicité de chquae stage, est le snvaiut :

DUREE des segats : De 8 à 16 heures.

TECHNICITE DES SEGTAS :

Catégorie A : 4.

Catégorie B : 5.

Catégorie C : 6.

Catégorie D : 7.

Accord du 24 janvier 1989 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises artisanales de la branche

Catégorie E : 8.

DUREE des sgetas : De 17 à 40 heures.

TECHNICITE DES STGAES :

Catégorie A : 8.

Catégorie B : 9.

Catégorie C : 10.

Catégorie D : 11.

Catégorie E : 12.

DUREE des staegs : De 41 à 160 heures.

TECHNICITE DES SEATGS :

Catégorie A : 12.

Catégorie B : 14.

Catégorie C : 16.

Catégorie D : 20.

Catégorie E : 24.

DUREE des stgaes : Puls de 160 heures.

TECHNICITE DES STAEGS :

Catégorie A : 16.

Catégorie B : 20.

Catégorie C : 24.

Catégorie D : 28.

Catégorie E : 32.

La csmomsioin nltoiaane pratriiae de l'emploi et de la ftoaiormn poneressolflnie pourra, à trite exceptionnel, mraeojr de 1 ou de 2 pinots le barème ci-dessus puor tlele ou tllée atcion de fratoiomn particulièrement nécessaire à la preossiofn eu égard aux évolutions tcehniqléouos en cours.

du commerce et de la réparation automobile

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sycalnide ntlnaioae du cemorcme et de la réparation de l'automobile (CSNCRA) ; Chambre sdyaicnle nnaltioae des électriciens spécialistes de l'automobile (CSNESA) ; Fédération nntliaoae du crcomeme et de l'artisanat de l'automobile (FNCAA) ; Fédération nlaatonie du cremcome et de la réparation du ccyle et du mylcoctoe (FNCRM) ; Fédération française de la cearrissoe (FFC) ; Chambre notlinaae du cmomrece du pnmeuiqtuae et de l'industrie du ragpcaehe (CNCPIR).
Syndicats signataires	Fédération générale de la métallurgie CDFT ; Fédération des snycyaidts chrétiens de la métallurgie CTFC ; Fédération Fcore ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des tnciheneics de la métallurgie CGC ; Chambre sdnyacile ninoaatle des voyageurs, représentants et ceards de vtnee de l'automobile (CSNVA).
Organisations adhérentes signataires	Fédération des trulelaviras de la métallurgie CGT (14 otobre 1981); A l'avenant n° 5 ; Fédération ntaaiolne du cmrcoeme et de l'artisanat et de l'automobile (FNCAA), le 4 nmrveoe 1983 ; Fédération nialtanoe du cocrmme et de la réparation du cclye et du moylcoctoe (FNCRM), le 4 nvrmbeoe 1983. Chambre slacyinde du contrôle teucqhine ailomtoubé , adhésion à la coteoinvnn cllietvcoe par ltrrete du 5 nvmbreoe 1993. Le scaydnit nnaatoil pinseferosnol puor la sécurité routière (SNPSR), par ltrrete du 8 srpbmeete 1999 (BO CC 99-38). Le siayndct de la fédération des comcemrs et des sviceres UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Boalgent Cedex, par lrtete du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-16).

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Les métiers de l'automobile snot aujourd'hui confrontés à des manottuis profondes, caractérisées par l'émergence de nuouvex medos de distribution, le développement de nuvlllees techniques, l'élargissement du marché européen.

Dans un marché de puls en puls concurrentiel, les eipesenrtts de la pseofrisn doivent avior puor octjiefb proriaritie l'amélioration des srchievs reduns à la clientèle : ctete amélioration sppusoe une mrleiluee qaitfluiacon de tuos cuex qui y concourent, laquelle ne puet être oebtne qu'au pirc d'un eforft casnontt et programmé en matière de faritmoon professionnelle.

Les epnsriteers arlatsianes ne dsspenioiat pas jusqu'à présent de mnyoes freinicnas sfsiunatfs puor pciprietr pienenlemt à cet effros commun. Il s'avérait dnoc indispensable, en les dnoatt de ces moyens, de prvrsoiue le psceosurs de maoesoitdirnn des erenetiprss antlarsaies qui ont démontré au curos des mios écoulés luer rôle en matière d'emploi et luer palce dnas l'activité économique du pays.

L'accord naniaotl ifsrroienpenosetl cncolu dnas ces corasceitcnns le 5 mras 1985 enrte l'union plfinleonsseore arliaatnse (UPA) et les confédérations snycideals de salariés premet aujourd'hui, sleon les tmrees de son préambule, de mtetre à la dsipioton des salariés employés dnas les entpeseris du setuecr des métiers les mynoes d'assurer luer

perfectionnement, de développer luer faiformotn et luer qticoauaifiln professionnelle.

Souscrivant pleieennmt à cet objectif, les praties soussignées se snot réunies en vue de cocunrle un arocdd définissant, au nveaiu de la bnrhcae du coecmrme et de la réparation automobile, les structures, les roescruess et les actnios à mttree en orvuee puor y parvenir.

Considérant les dpistsoiinos légales, réglementaires et ceelooneintvnlns régissant la framiootn pfeionslelnrsoe couninte ;

Considérant l'article 8 de la loi du 23 décembre 1982 pnettmaert aux salariés de l'artisanat de bénéficier trnsetomeniirrat d'actions de farmotion financées par des fonds affectés à la fomoairtn des astinars ;

Vu l'accord noaanitl itrnsieseeofopnrrnl du 5 mras 1985 ;

Vu la lettre du 5 nrombvee 1985 émanant des seiagntaris de l'accord susvisé rilavete à la stoaituin spécifique des psnsorfeois du ccremome et de la réparation de l'automobile ainsi qu'au rôle de l'Association ntlainoae puor le développement de la fomoartin prneoisnllosee du ccremome et de la réparation de l'automobile, du cylce et du motocycle.

Les onioigntaarsis représentatives soussignées snot ceeeunvnos de ce qui siut :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er - Formation professionnelle dans les entreprises artisanales

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Tout salarié employé dnas une etesrirnpe anartiasle du ccmemroe et de la réparation ablimtuoee diot puovoir bénéficier d'actions de fioatromn piflsloorneense cuontine :

- snot en étant appelé par l'employeur à svurie un stage dnas le cdrae du paln de formtaoin de l'entreprise, sloen les cdtoinnois prévues au ciarpthe Ier de l'accord nnaaitol ienpnirrfoneteossl du 5 mras 1985 ;

- snot en bénéficiant d'un congé iuednvdiil de formation, solen les coiinntdos prévues au cihrtpae II du même accord.

Ces aticons de fotiaromn snot financées conformément aux dtioioispnss du présent accord, dnas la litime des fnods disponibles.

Ces fnods pnnnreoevt eeieslnlsetmnet d'une cotasition à la caghre evcusxie de eresepntis visées ci-dessous. Ils snot gérés par une sieoctn piratarie particulière du cineosl de penneefinromcett de l'ANDFPC.RACM (Association nliataone puor le développement de la frimoaton penslieornslfoe du cmremoece et de la réparation de l'automobile, du cclye et du motocycle), conformément aux temers de la ltrrete du 5 nmreobve 1985 signée coniemnejtont par les ongnriasaoits santreiaigs de l'accord nntaiaol inrioosefnrtensepel du 5 mras 1985.

Le femnionecnntt de cttee scoietn piraritae particulière, ci-après désignée "SPP", est régi par un règlement intérieur annexé au présent accord.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Le présent aoccrd est aipplclbae aux epetrnesirs icisterns au répertoire des métiers eyolmnapt minos de 10 salariés et dnnot l'activité pniircplae relève :

- s'agit 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 ;

- s'agit 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

Article 1er - Ressources

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Les actions de formation financées par une cotisation égale à 0,10 % des salaires bruts de l'année précédente, versée chaque année par les entreprises adhérentes de la profession.

Subsidiairement, l'ANDFPCRAM participe aux opérations engagées le concernant financièrement de son fonds de réciprocité collective, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Le montant de participation de l'ANDFPCRAM est imputé en cours d'année à la SPP 2 le montant des sommes disponibles à cet effet.

Article 2 - Recouvrement des cotisations

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

L'ANDFPCRAM assure, à titre exclusif, le recouvrement de la cotisation auprès des entreprises adhérentes visées au chapitre Ier.

Les cotisations sont versées au plus tard le 31 mars. En cas de non-paiement dans ce délai, l'ANDFPCRAM peut, sans préjudice des actions de droit commun en recouvrement des sommes dues, recourir à la prise en charge de tout stage de formation qui saurait intervenir au profit de l'entreprise défaillante pour l'année considérée.

La SPP 2 est régulièrement informée de la situation financière, et plus particulièrement des opérations de recouvrement des cotisations.

Article 3 - Affectation des ressources

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

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 frais et charges sociaux aux ayants droit ;

3° Les frais de fonctionnement des comités et de gestion.

La SPP 2 fixe chaque année le montant de la somme que l'ANDFPCRAM 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 et, d'autre part, aux frais sociaux ; les dépenses sont engagées dans la limite des fonds disponibles dans chacun de ces deux postes.

CHAPITRE III : DISPOSITIONS PEDAGOGIQUES

Article 1er - Prise en charge des actions de formation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Les actions de prise en charge des actions de formation sont financées dans la limite des fonds disponibles annuellement. Une action particulière pourra être portée à la date de présentation de la prise en charge.

La SPP 2 choisit, sur la liste des sociétés agréées par le comité social 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 exceptionnel 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.

Article 2 - Information des partenaires sociaux

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

La SPP 2 est tenue informée, lors de chacune de ses réunions, du déroulement des actions de formation. Un état récapitulatif général statistique, présenté sur la nature et les modalités des formations prises en charge ainsi que des renseignements sur la participation 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

Article 1er - Dispositions administratives

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Les services de l'ANDFPCRAM assurent l'ensemble des opérations administratives nécessaires à la mise en œuvre du présent accord : collecte des cotisations, recouvrement et paiement des dépenses de prise en charge, établissement des états financiers et statistiques, etc.

Outre les actions 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 profession auprès de tout organisme représentatif qui voudrait à être créé pour coordonner l'action des branches d'activité en matière de formation professionnelle dans les entreprises artisanales.

Article 2 - Dispositions comptables

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Les semmos gérées snot tuenes dnas une comptabilité indépendante de la comptabilité générale de l'association.

Le système comptable rertcae l'intégralité des opérations de collecte, de gtseion et d'affectation.

L'ensemble des opérations ctoelpbmas fiat l'objet de la frntuioe d'un bialn et d'un cptmoe d'exploitation spécifiques, en début d'année, établis suos le contrôle des cmirimoasses aux ctompes de l'association, dnot l'activité dnerona leiu à un rpprot spécifique à la SPP 2.

Les sotiunats capmolbtes intermédiaires snot fournies, sur sa demande, à la SPP 2.

Article - CHAPITRE V : DISPOSITIONS

Accord du 24 janvier 1989 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises artisanales. Annexe. - Règlement intérieur de la section paritaire particulière n 2

Signataires	
Patrons signataires	CSNCRA ; CSNESA ; FNCAA ; FNCRM ; FFC.
Syndicats signataires	FO ; CSNVA ; CFE-CGC ; CGT ; FGMM-CFDT.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

L'accord nniatoal piaratre du 24 jneviar 1989, ci-après désigné par le temre "l'accord", cnlcou par les prtieaears souiacx de la brhcane du crmcemoe et de la réparation de l'automobile, du ccyle et du motocycle, cfoine à l'Association ninalotae puor le développement et la footramin peneollofsirnse du cmcromee et de la réparation de l'automobile, du ccyle et du motocycle, ci-après désignée par le temre "l'Association", la responsabilité du rucroenemevt et de la gotiesn des rseoecurss engendrées par l'Accord noniatat isiefeoenstrpnnl du 5 mras 1985, clncou ernte l'Union psrsileleofonne aarslainte et les canlretes snyclaides représentant les salariés.

Ces responsabilités sorent assumées, sur délégation du ceiosnl d'administration de l'association, par une seiotcn praiatire particulière du cisonel de pnfertmeieincnot de l'association, dtie "SPP 2", spécialisée à cet eefft et indépendante de la soeicn chargée de la geostin du système de l'alternance (SPP 1).

Son fnemonincetnot est régi par le présent règlement intérieur, qui a valuer cleacrnoultte ertne les otonanargsiis stnraegiias de l'accord.

Article 1er - I. - Composition

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

FINALES

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Le présent aorccd etnre en vuiguer le 24 jeniavr 1989.

Il est cnlocu puor une durée indéterminée et puet être dénoncé par les peairts sgenariats dnas les cdoitnos prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La SPP2 est mandatée puor stiiolcoler auprès des purvioos publics, en tnat que de besoin, les conrucos fincreians nécessaires au lenmcaet des opérations visées au présent accord.

Le texte du présent accrod (un règlement intérieur annexé) srea déposé à la dicoiretn départementale du tiraavl et de l'emploi, asnii qu'au secrétariat-greffe du cosienl des prud'hommes de Paris, dnas les ciodtnonis prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les paeirts siaaritgnes s'engagent, dnas le cadre des arilctes L. 133-8 et satiunvs du cdoe du travail, à eeteclufnr snas délai les démarches nécessaires puor oitbenr l'extension du présent accord.

La SSP 2 cpmote 24 membres, répartis en duex collèges :

- l'un composé de 12 représentants des oanganiirts représentatives de salariés senitgrais de l'accord et ansii 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 ontinaaoirgss pfolernelosnseis d'employeurs siaragitnes de l'accord et aisni répartis :

CSNCRA : 4 sièges.

CSNESA : 2 sièges.

FFC : 2 sièges.

FNCAA : 2 sièges.

FNCRM. : 2 sièges.

TOTAL : 12 sièges.

Si une ou purliseus oarntongiias visées au présent atlcrie ne snot pas sngratiiaes de l'accord ou le dénoncent dnas les cndootinis de l'article L. 132-8 du cdoe du travail, les sièges vtncas snot répartis par aocrd plcraiteir cnlocu au sien de la SPP 2 ernte les osaigoitrnans strtieanas artennpaapt au même collège.

II. - Décisions

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

La SPP 2 gère l'ensemble des reesrcsous engendrées par l'accord. A cet effet, elle prend teutos décisions et srvspueie ttoeus opérations dnas les dmioaens financier, pédagogique et ctobample visés par l'accord. Elle définit puls particulièrement les otjfbiecs et les denmioas

d'intervention privilégiés, en coahnsnit les acinots de foaotrmin periss en cahgre sur la lstie des stages agréés par la ciomsoimn paitarre de l'emploi. Dnas ce cadre, une priorité srea donnée aux antcios présentées par les cnioless de pecmenefrnoiet peatariirs des ostiaonnairs de fotafrmon de la profession.

D'autre part, la SPP 2 puet dielnigter tuos contrôles sur pacle ou sur pièces de la réalité, de la qualité et du bon déroulement des faioortnms periss en charge.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Les décisions de la SPP 2 snot persis à la majorité des mbemers présents ou représentés ; un mebmre puet être représenté par un poviur rmies à un aurtre membrbe de la SPP 2 ; toutefois, ctete dtipiososin est limitée à tiros piuorvos par mmebre au sien de cqahue collège.

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Chaque mmbere dpisose d'une viox ; en cas d'égalité, le problème letgiiux est rmies à une réunion ecnnlotixlpee de la SPP 2 ; à défaut d'accord, la cmsmisoion piatarre de l'emploi et de la froomatin pfrsioelnseolne est sisiae et tranchera.

III. - Fonctionnement

Article 5

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

La SPP 2 se réunit au mnois tiros fios par an.

Le président de l'association, ou son représentant, oiagsrne le déroulement de la réunion, mias ne piitcrape pas aux preis de décisions de la SPP 2.

Sauf cncrosaintce nécessitant une réunion exceptionnelle, la dtae de la réunion snavutie est fixée lros de cahuqe réunion de la SPP 2.

Le président de l'association, ou son représentant, établit l'ordre du juor des réunions et l'envoie 15 jorus aavnt la dtae fixée à l'ensemble des meermbs de la SPP 2 ; il est tneu ctpome des dmedenas d'inscription à l'ordre du juor présentées par les

Accord du 28 juin 1989 relatif au financement de la formation dans les entreprises artisanales pour l'exercice 1989

Signataires	
Patrons signataires	CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; CSNCRA.
Syndicats signataires	FGMM-CFDT ; FO ; CFE-CGC ; FSCM-CFTC ; CGT ; CSNVA.

En vigueur non étendu en date du 28 juin 1989

Vu l'accord ntaoanl pitarraie du 24 jvaievr 1989, rtalief à la faimtoron poslnloriefsnee des salariés des eitprneress aatnserails du commerce et de la réparation de l'automobile, du clcye et du mloctcyoe asnii que des activités connexes.

mbremes et pareuvens 1 mios avnat la dtae arrêtee.

Article 6

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Les firas de déplacement (assistance aux réunions et missions) exposés par les mermebs de la SPP 2 snot pirs en chrgae par l'ANDFPCRAM. Le cas échéant, le saailre menitanu par l'employeur anisi que les crhgeas s'y ratnhtcaat prruont être remboursés par l'ANDFPCRAM.

Article 7

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Les représentants de l'association pnptiecairt aux tvaaux de la SPP 2 snot aifn de rnrede cmotpe de luer action, snot à tirtre de conseiller, snas avior touefitos le diort de vtoe qui est exmclnueviest réservé aux mmrbees des duec collèges.

Article 8

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Un procès-verbal de réunion est établi par les scireevs de l'association et envoyé aux meebmbs de la SPP 2, dnas les 3 seiemnas snvuait la réunion ; faute d'observation dnas un délai de 3 sinamees après la dtae d'expédition, le procès-verbal est considéré comme adopté. Cauhqe procès-verbal srea contresigné à la fin de la réunion stviaune par un membrbe de cahque collège, anmnlneueet et à tuor de rôle.

IV. - Dispositions diverses

Article 9

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

Le présent règlement ne puet être modifié qu'à l'unanimité des mmebes de la SPP 2 ; toutefois, en cas de dénonciation de l'accord par une ou pulsuires otirsgaoninas signataires, la cmitsioon de la SPP 2 est modifiée comme indiqué à l'article 1er.

Article 10

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1989

La dtae d'entrée en veugiur et la durée du présent règlement intérieur snot ieeundtqis à celes de l'accord.

Vu l'arrêté d'extension ddiut accord, daté du 21 aivr 1989 et publié au *Journal officiel* du 3 mai suivant,

Considérant que la dtae ultmie du vermesnet anenul de la cotisation, fixée au 31 mras par l'article 2 du cipahrte II de l'accord, n'a pas pu être respectée cmptoe tneu de la dtae de ptlaiuocbn de l'arrêté visé ci-dessus.

Les osiranaigonts représentatives soussignées snot cvonenues de ce qui suit.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 28 juin 1989

Par dérogation à l'accord du 24 jeianvr 1989, la dtae lmitie du verseemnt de la cisatoiton est fixée, puor l'exercice en cours, au 31 jliulet 1989.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 28 juin 1989

Le reneueurcomt de ctete ctoaisiton srea effectué dnas la première qizniuane de jilluet 1989.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 28 juin 1989

A cptmeor de la clolctee de l'exercice 1990, les diipitonoss de

l'accord revaltes à la dtae du 31 mras s'appliqueront de pieln droit.

Article 4

Accord du 19 février 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 1992

Vu l'avenant n° 15 du 6 juin 1988 reailtf à la création de citiaetfrs de quailificitaon posnlerfsloenie dnas la brahne du cremmoce et réparation de l'automobile, du ccyle et du mtoyclcoe et activités connexes;

Vu le pomramrge de développement de la fmrotioan pelniefolrsrone dnas les steercus d'activité considérés, du 24 jnveair 1991;

Vu l'accord nniaaotl ptrairie du 23 mras 1991, précisant et renforçant le dssiiioptf intiaal des CQP;

Vu l'avenant n° 19 du 19 février 1992, rnaaedt cuaqueds les dinpsoisots du crpthaie IV de cet accord,

les onngsaiaoitrs sntieigraas de l'avenant n° 19 ont décidé d'y axeennr le présent accord, qui se siusttube à cluei du 23 mai 1991.

CHAPITRE Ier : NATURE ET OBJETS DES CQP

Article 1 - Définition du CQP

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 1992

Le cicatierft de qficiulatoiaan peenrfonisslolo (CQP) est un ttrie attestant, dnas les cndoiitns définies ci-après, la qutaciafilon pselrsoolienne onubtee dnas un métier reelavnt de la banrhce du cemrcome et de la réparation de l'automobile, du ccyle et du mcocytloe anisi que des activités conxenes et du contrôle tqhiceue automobile.

Conformément à l'article 1.22 de la connvten collective, les CQP. snot créés par la cosmiimosn ntinolaae paiartre de l'emploi et de la frtoamin posienlsorfelne (ci-après dénommée "commission"), selue intnscae légalement habilitée à représenter la pooresifsn dnas ce domaine, et snot délivrés suos sa responsabilité exclusive.

Article 2 - Conditions d'obtention d'un CQP

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 1992

La qaaiitulcfon psrleinnolofsee puet s'obtenir au myeon d'actions de faootmrin dnot le cnetonu et les modalités snot définis dnas un ceiahr des chegras approuvé par la csosiiomn et annexé à la décision de création du CQP. considéré.

Le CQP ne puet être délivré qu'aux pnnreoess qui ont suivi l'intégralité de ces acions de ftairoomn et sbui aevc succès les enaexms organisés.

Article 3 - Personnes pouvant obtenir un CQP

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 1992

L'admission aux aictons de frtmaion visées à l'article précédent

En vigueur non étendu en date du 28 juin 1989

Le texte du présent aorccd frea l'objet du dépôt légal conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

est matérialisée par une ioncpsirtin auprès de l'organisme chargé de les dsnpaiser conformément aux doosiiitnps du cehair des chegras visé au § 4.2.

La dedamne d'inscription iniivdluldee est fatie à l'initiative de l'employeur aevc l'accord du salarié dnas les cas 1, 2 et 3, ou dieetmencrt par l'intéressé dnas les artues cas.

Les dameends d'inscription snot sstafietais dnas l'ordre prrriioaite saviunt :

1. Jneues de 16 à 25 ans sitngaaries d'un caortnt de qaifotiuican dnas les ctiodnonis visées aux acilrtes L. 980-1 et sauvnits du cdoe du travail.

2. Jeneus de 16 à 25 ans srageiniats d'un ctrnoat d'apprentissage, lrsuoqe le CQP. préparé dnas ce cdare a été préalablement homologué par les pivoorus publics.

3. Salariés en activité dnas une entpesrrie de la branche, dnas le cdare d'un satge de fioamortn pioenfolesslnre à l'initiative de l'employeur.

4. Salariés en activité dnas une eirsetpne de la branche, dnas le cadre du congé ivnieiddul de formation.

5. Pernesnos iusses de la profession, en recechrhe d'emploi et saituahnt acquérir une qfciaolauiitn prrope à fiealictx luer réinsertion.

6. Salariés rnavolet d'une atrue bcahnre suaithanot une rsoeicronvn professionnelle.

L'admission de ces penosrnes est subordonnée, le cas échéant, aux ciodntonis particulières prévues par le cahier des cgahres rteleivas nmeonnatt au neaviu de foarimton et à l'appréciation de la motivation.

CHAPITRE II : INSTITUTION DES CQP

Article 4 - Création d'un CQP

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 1992

4.1. Roprpat d'opportunité

Les oaragnisnoits représentées à la cmsiosimon snot sueels habilitées à prooespr la création d'un CQP.

Toute dmeadne émanant d'une ou de psleruuis oraniotgains est portée de peiln driot à l'ordre du juor de la commission.

Cette dndmaee est oongreebatmliit accompagnée d'un rprpaot d'opportunité élaboré cjnoneenmtiot aevc l'ANDFPCRACM (*), caoontmrt une évaluation :

-du danimoe de qotaiacfliiun recherché et des beosins extantiss ;

-du porifl poiefrssoonel et des pevesriptces d'emploi ;

-du parcuos fotmriaf nécessaire (*) Aioosistcan nlnaatioe puor le développement de la fitroaomn ploeslninosfre dnas le ccomrree et la réparation de l'automobile, du clyce et du motocycle.

-à l'obtention de la qioaiuiaftlcn ;

-de la compatibilité du ttire à créer aevc les diplômes et teitrs existants.

Après en avior délibéré, la cioismosmn dnone ou non son aavl à

ce rapport, dnot l'adoption va croidune à la préparation du caiehr des charges.

4.2. Ceahir des charegs

La décision de créer un CQP. est psire par la commission, sur présentation d'un caiehr des chrgeas élaboré par l'ANDFPCRAM au sien d'une inactse ptiiaarre habilitée à cet effet, conformément à la réglementation reailvte aux omerganiss de formation.

Ce ceahir des cahegrs ctprome obgonelteaimrt :

- le trtie et les caractéristiques de la qtuiafclaiion ponlliosensfree ;
- les pbiulcs visés et les ctonindios d'inscriptions aux exemnas ;
- la dircoisetn des aitcons de fmraitoon (nature, durée, ojbeticfs pédagogiques, ogsartianion administrative) ;

-une popsriiootn de gaantrie mliiamne de celeasnmst hiérarchique au bénéfice des frtuus tuiitlaers du CQP ;

-le cas échéant, la désignation du ou des oemignrsas ateurs que l'ANDFPCRAM habilités à réaliser les anctois de ftraomoin en apcloptiin de l'article 6.

4.3. Délibération de la cmsmoiosn

La décision de créer un CQP est psrie par la csoismsoin dnas les cnnooitdis prévues à l'article 1-22 de la cenovonitn collective, au vu de la conformité du chaier des crheags aux prispctoensirs du présent avenant.

Cette décision pernd la fmore d'une délibération à lqlueale un emlxaperie du cheiar des cghraes est annexé.

Article 5 - Renouvellement, modification et suppression des CQP

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 1992

Chaque CQP est créé puor une période iinltaie de 2 ans.

Au trmee de celle-ci, le CQP se tvorue :

1. Siot riondecut par ttaice rtoucecdoinn puor une durée de 3ans renouvelable.
2. Siot supprimé par la commission, aeuuql cas les terluatis de ce CQP crnotunioent de bénéficier de la gtraiane mmniliae de celsmnaset dnas les cdnttiioos prévues par la cntnevooin collective.
3. Siot recuniodt après midciniootfas décidées par la commission,

Accord du 24 juin 1992 relatif à la liste des diplômes et titres qualifiants

Signataires	
Patrons signataires	CNCPIR ; CNPA ; CSNESA ; FFC ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; FO ; CSNVA ; FGMM-CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

puor une durée de 3 ans renouvelable.

Toute osirtinogaan représentée à la cmiomsosin puet deaanmdr la mcofiidtaon du cennotu pédagogique d'un CQ.P

Les mntaifiicdoos adoptées snot appliquées à tuot clcye de foaitomrn débutant après la décision de la commission.

L'éventuelle décision de la ciomomissn de ne pas reuvolneer un CQP n'empêche pas les atnoics de firtooamn en cuors d'être menées à luer terme, jusqu'à la délivrance des cifitrcates dnot les treiatulis prnuoot se prévaloir dnas les cdinntoos prévues par la cntevooin collective.

CHAPITRE III : ORGANISATION DES CYCLES DE FORMATION - ORGANISATION DES STAGES

Article 6

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 1992

Les atncios de froomiatn snot organisées par l'ANDFPCRAM.

Cette aiaoscitson puet ttfouoies cifoner à un oasminge tiers, suos sa pprroe responsabilité, la réalisation plleitare ou ttaole de la fimaorton cnidsauont à un CQP. Dnas ce cas, l'instance prtiiarae visée au § 4.2 srea tnuee informée de toute itneovrientn confiée à un oimnsagre habilité.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 1992

Seules snot amseids à se présenter à l'examen, les prnesoens anyat emtefcevneft siuvi l'intégralité des cceyls pédagogiques prévus par le ciaehr des charges.

En cas d'échec à l'examen, le cdaanidt puet être aidms à le rsesaep une deuxième fois.

La csmismoooin mnaatde l'ANDFPCRAM puor organiser, suos le contrôle de l'instance pariirtae visée au § 4.2, les enaxmes nécessaires à l'obtention des CQP. Ctete istnncae prned ainsi, dnas le reecspt des ptnrpeiosris particulières du cihahr des charges, teotus décisions raeiltves nmmteaont au cialerdenr des enaxmes et à la cnttiositoun des jurys.

Le jury coprmned un président désigné par l'ANDFPCRAM, asini qu'un représentant des osiraatgionns ponelneoseflsriss et un représentant des osnaoingritas sylinacdes de salariés qui snot désignés par le cisoenl de ptnereconifnemet ptrariaie de l'ANDFPCRAM.

Il délivre, au nom de la commission, les ctiearcitfs qui snot imprimés à l'en-tête de la commission.

Vu l'article 1.23 de la cntoeovnin collective, modifié par l'avenant n° 19 du 19 février 1992 ;

Vu la délibération n° 92-03 de la csmoimsoin prrtiaie de l'emploi et de la footmiran psisefoenollrne ;

Sur posrtpoion de la ciomimossn praairite de l'emploi et de la foraaitmn professionnelle,

sont covennues de ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

La lstie des diplômes et tretis qalftinauis jntoie au présent arccod est annexée à la cntovenoin collective.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Conformément à l'article 1^{er} du titre V de l'avenant n° 19, il sera procédé au dépôt légal du présent accord avant le 1^{er} juillet 1992, sous l'extension sera étendue demandée dans les meilleurs délais.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Cette liste des diplômes et titres qualifiants prend effet le 1^{er} juillet 1992.

En conséquence, les garanties minimales de classement hiérarchique mentionnées sur cette liste s'appliquent aux diplômes et titres présentés à l'employeur à partir du 1^{er} juillet 1992 dans les conditions fixées par l'article 1.23 modifié.

Annexe

Article - 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 en date du 27 juin 2002

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 correspondante 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'Education nationale dans des spécialités très spécifiques (par exemple : CAP de frigoriste) peuvent être à la garantie minimale de classement aux mêmes conditions que ceux indiqués ci-dessous dès lors que les 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 MIMINALE de classement
Ouvriers (niveau II)	
CAP mécanicien en mécanique des véhicules ⁽¹⁾	Coefficient 170
Option A : véhicules particuliers	
Option B : véhicules industriels	
Option D : cycles et motocycles	
CAP : équipements électriques et électroniques 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 lointains au sol (7)	Coefficient 190
CQP Opérateur scierie rapide	Coefficient 180

qualification et niveau	garantie minimale de classement
Ouvriers (niveau III)	
Bac professionnel manutention des véhicules automobiles ⁽⁶⁾	Coefficient 215
Option : véhicules particuliers	
Option : véhicules industriels	
Option : motocycles	
Bac sciences et techniques industrielles : spécialité génie mécanique, option système motorisé ⁽⁹⁾	Coefficient 215
CQP Technicien électronicien-électricien automobile	Coefficient 215
CQP Réparateur spécialiste multi-coche ⁽¹⁰⁾	Coefficient 215
CQP Contrôleur technique	Coefficient 215
CQP Dépanneur-remorqueur VL ⁽¹¹⁾	Coefficient 215
CQP Technicien scierie 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 entretien et service.
 (4) Ou mécanicien en circuits oléohydrauliques et pneumatiques.
 (5) Ou réparateur en équipements de moteurs Diesel.
 (6) CQP supprimé le 7 septembre 1999.
 (7) Ou CQP Anget de maintenance du pneumatisme et de l'ensemble roulotte ou CQP Anget de maintenance du pneumatisme. CQP supprimé le 15 mars 2001.
 (8) Ou brevet de technicien automobile entretien et service.
 (9) Ou bac technologique F 1, option C systèmes motorisés ou brevet de technicien automobile entretien et service.
 (10) Ou CQP Réparateur spécialiste cycle et motocycle.
 (11) Les actions de formation conduites à ce CQP ne sont plus organisées depuis sa suppression en date du 30 novembre 1999.

Article - 2. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de réparation-collision

En vigueur étendu en date du 27 juin 2002

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 correspondante à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est

trojuous celle qui cposnerrod au diplôme ou au tirte présenté par le salarié.

Certains diplômes de l'Education nltaniaoe dnas des spécialités très spécifiques (par eemlpxe : CAP de frigoriste) orveunt diort à la gntiarae milnmaie de cesnseimat aux mêmes ciicentffes que cuex indiqués ci-dessous dès lros que luers tailuteirs snot employés dnas la spécialité correspondante.

QUALIFICATION ET NIVEAU	GARANTIE MLIIMNAE de classement
Ouvriers (niveau II)	
CAP : carrosserie-réparation	Coefficient 170
CAP : pneutie en carrosserie	Coefficient 170
CAP : serleile 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 pioernfsoensl : carrosserie, otpoin réparation ⁽¹⁾	Coefficient 215
Brevet peesonisfol : carrosserie, coittncruosn et maqtugae ⁽²⁾	Coefficient 215
CQP Carrossier-peintre	Coefficient 215
Brevet de maîtrise : tôlier en ciessarorre de véhicules automobiles	Coefficient 215
Brevet de maîtrise : peinrte en carrosserie	Coefficient 215
Brevet de maîtrise : sllieer garnisseur	Coefficient 215
Maîtrise	
BTS : cocieptnn et réalisation de carrosseries	Indice 80
Cadres	
Licence plolsenesnirfoe génie industriel, optoin 4, mcnaeinatne et eprsteixe des véhicules automobiles, spécialité csrasorrie (MEVAC)	Indice 100
(1) Ou bac pfnrsroneeol csuircotnton et réparation en carrosserie. (2) Ou BP carrosserie.	

Article - 3. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de commerce

En vigueur étendu en date du 27 juin 2002

Les diplômes et tirtes ci-dessous snot spécifiques à la profession. La gĩaatre mainimle de calsemnest ne s'applique que lourqse le tiaultre du diplôme ou du trtie est employé dnas la spécialité ceanorrdnpsst à ce dernier. La gnatirae alappicble dnas ce cas est tojuruos clele qui crospernod au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

QUALIFICATION ET NIVEAU	GARANTIE MLNAIMIE de classement
Ouvriers (niveau III)	
CQP Cseloilntr tceinuhqe et cirmoemacl cycle	Coefficient 190
CQP Ceeoslilnr coearmmicl automobile	Coefficient 215
Maîtrise	
CQP Veunder de véhicules industriels	Indice 80
BTS : frcoe de vente, spécialisation automobile	Indice 80

Cadres	
CQP Vdneuer de véhicules industriels	Indice 82
Diplômes de l'enseignement supérieur (licence au minimum) et teitrs homologués de neiavu équivalent (bac + 3 minimum), cnoprdrnaesot à une spécialisation dnas les tiueehqncs commerciales	Indice 100

Article - 4. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de gestion

En vigueur étendu en date du 27 juin 2002

Les diplômes et tertis ci-dessous snot spécifiques à la profession. La gniarate mmliaie de csmnealet ne s'applique que lorusqe le tiultare du diplôme ou du ttire est employé dnas la spécialité cenrodrspnaot à ce dernier. La gntaiare acblplpiee dnas ce cas est tujruuos celle qui cornopresd au diplôme ou au tirte présenté par le salarié.

QUALIFICATION ET NIVEAU	GARANTIE MMLIINAE de classement
Ouvriers (niveau II)	
CAP : vendeur-magasinier en pièces de rnhgace et équipements automobiles	Coefficient 170
CAP : aengt de ccomiomisliaeartn en pièces de raecghne et accessoires	Coefficient 170
Ouvriers (niveau III)	
CQP Vneuder en pièces de rnhgacee et aiersscoecs ⁽¹⁾	Coefficient 215
CQP Secrétaire des métiers de l'automobile ⁽²⁾	Coefficient 215
Commercial en aoolbtimue ⁽³⁾	Coefficient 215
Maîtrise	
Responsable de clientèle amuoiblte ⁽⁴⁾	Indice 80
Cadres	
Diplômes de l'enseignement supérieur (licence au minimum) et trties homologués de naiveu équivalent (bac + 3 minimum), crdsaponrnoet à une spécialisation dnas les tinheueqcs juridiques, informatiques, de gostien ou de scenices économiques	Indice 100
(1) Ou CQP Magasinier-vendeur en pièces de rchnegae et accessoires. CQP supprimé le 15 mras 2001. (2) Ou CQP Secrétaire en tqceuinhes adieivasmnrtts et commerciales. CQP supprimé le 15 mras 2001. (3) Ou tiecincehn du commerce, spécialisation aomoiultbe (titre EPCRA). (4) Ou tceinhcien supérieur du commerce, spécialisation aoblmtiue (titre ESCRA).	

Article - 5. Autres diplômes

En vigueur étendu en date du 27 juin 2002

Certains tepys de diplômes non visés dnas les glelris précédentes entraînent, bein que ne conférant pas à luers tatilueris une quaiifitlaocn spécifique à la profession, une gĩaatre miimnlae de cseensmlat dnas les duex cas stauvnis :

- loqsure l'offre fitae par l'entreprise eigxe expressément un diplôme nommément désigné aapreanntt à la ltsie ci-dessous, dnas 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 gliers précédentes, pour lesquels la garantie minimale de classement s'attache automatiquement au diplôme présenté.

Il s'agit de la liste des diplômes suivants, délivrés par l'Education nationale :

QUALIFICATION ET NIVEAU	GARANTIE MINIMALE de classement
Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) attribué aux gliers 1, 2 et 4	Coefficient 170

Brevet d'études professionnelles (BEP) attribué aux gliers 1, 2 et 4	Coefficient 170
Baccalauréat technologique, série F (sauf F 1 mentionné sur la glierle 1), G ou H	Coefficient 190
Brevet professionnel (BP) attribué au glierle 1	Coefficient 215
Brevet de technicien (BT) attribué au glierle 1	Coefficient 215
Brevet de technicien supérieur (BTS) attribué aux gliers 1, 2 et 3	Indice 80
Diplôme universitaire de technologie (DUT)	Indice 80

Accord du 10 septembre 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle dans l'artisanat entreprises de moins de 10 salariés

Signataires	
Patrons signataires	FFC ; CSNESA ; SNCTA ; CNPA ; CNCPIR ; FNCAA ; FNCRM.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FO ; CFTC ; FGMM-CFDT ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 10 sept. 1992

Les organisations représentatives soussignées,

Vu les accords nationaux professionnels du 24 janvier 1989 et du 21 février 1990 ainsi que leurs décrets annexes ;

Vu la délibération préfectorale du 24 janvier 1991 déclarant d'utilité publique le développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 10 salariés ;

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 professionnelle des salariés de l'artisanat ;

Considérant que les entreprises de moins de 10 salariés sont encouragées par la loi à une participation au titre de la formation professionnelle 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 les entreprises de moins de 10 salariés, une participation qui ne peut être inférieure à 0,15 % du montant 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 renvoyées du répertoire des métiers, dans les conditions prévues par la loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982,

sont convenus de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 sept. 1992

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail confiés, à titre exclusif, à l'Association nationale pour le développement de la formation professionnelle de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle (ANDFPCRAM) 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 en date du 10 sept. 1992

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 date du 10 sept. 1992

En conséquence, ces fonds seront gérés, conformément aux articles L. 952-1 et L. 952-2 du code du travail, par une société paritaire particulière qui sera la société paritaire particulière du cosinage de l'ANDFPCRAM (SPP 2).

Article 4

En vigueur étendu en date du 10 sept. 1992

Il est demandé aux pouvoirs publics d'agréer l'ANDFPCRAM 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 en date du 10 sept. 1992

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 20 octobre 1992 relatif à la

promotion des premières formations

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCRM ; FNCAA ; SNCTA ; CNCPIR.
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA.

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Les otasainingors soussignées,

Vu les possibilités otuevers par la loi du 23 julelt 1987 et par l'accord nainatol isnerpofniresteonl du 3 jeillt 1991, nteamonmt dnas ses aritcels 10.1 et 10.5 définissant le rôle des bcanehrs pnrleoossnfies ;

Vu les dspsoiioitns ritevelas au développement de l'apprentissage ceentnuos dnas la loi n° 92-675 du 17 juleilt 1992 miadofint nmnaetmot les atriecls L. 115-2, L. 116-3, L. 118-3 et L. 933-2 du cdoe du taavrl ;

Vu l'article 1.22dde la ctoneinvn cviclottee niolanate ;

Vu la délibération n° 92-04 de la cmioosimn naoilante paiiatre de l'emploi et de la fmoiarotn peislnoenosfre de la branche, acoupnavprt les aexs d'un paln qeuauninqnl de développement qtltauiiaf de l'apprentissage ;

Conscientes des bonises en fomtorian de la profession, mis en évidence par les résultats du catnort d'études prévisionnelles mis en ouerve dnas la branche, et dnas le crdae des priorités qu'elles ont reeetuns dnas luer déclaration ntonialae prtariae du 24 jaenvir 1991 patonrt prrmgmoae de développement de la fmraootn plennlierfoosse dnas la bhcanre ;

Attentives à l'amélioration de l'insertion et de la qtuacalifion pesfsorlnnloeie à tavrers la pomrioton des premières fnrotamios pleselofsrneions et tnouhligeoecqs ;

Soucieuses, d'une part, de patirpceir à l'évolution de l'enseignement à tpems pelin et, d'autre part, de développer et d'améliorer l'apprentissage, en riosan de l'intérêt todnirtneail des eeenrspirts de la bnchrae puor ce mdoe d'insertion plsolernfseione ;

Affirmant luer volonté d'engager la bnhcrae dnas une étroite coopération aevc les povrious piblcus régionaux, puor la potmrooin des premières ftoromnais thuegoqnelcios et professionnelles, dnas un epsirt de partenariat, et aifn d'adapter la piquoltie naanitole de faotroimn aux réalités régionales ;

Considérant eifnn le rôle de l'organisme de fomaitorn de la branche, l'Association nanoaltie puor le développement de la fortoiamn plsfnoelrsneoie du crcemome et de la réparation de l'automobile, du clyce et du motorcycle, asnii que les teetxs cnrtocaeults passés par cette dernière tnat aevc le ministère de l'éducation nalanitoe (convention de coopération du 10 juielt 1990) qu'avec le ministère du taavrl (accord-cadre de développement de l'apprentissage du 23 otrcboe 1989),

conviennent des dpsitosinois ci-après.

TITRE Ier : STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Les oiratongnisas snagreitias définissent une stratégie acvtie puor améliorer les premières fitomonars tqeohnoelguics et professionnelles, et ntomanmet l'apprentissage, qui diot bénéficier d'une seslinbe amélioration qualitative.

Il est en eefft nécessaire, puor le seucter d'activité curoevt par le présent accord, d'attirer et de fomerr des junees de bon niveau, aifn de doter les esieeptrnrs de pensrlenos bein adaptés à l'évolution technologique.

Cette stratégie diot être développée dnas une dulboe pcverepsite d'amélioration des fnomtaoirs de bsae et de potromion des qualifications.

Article 2 - Formations de niveau V

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Afin de mieux préparer les jueens siot à luer entrée dnas la vie active, siot au sivui d'études preeflseoilnonss et tqheceuins ultérieures, une démarche de développement et d'amélioration de la fariomotn dispensée au nveaii V, dnot les sirnatgaies rsnnsnieceat l'importance comme pnoit de départ du cursus fatmroif iaiintl ou continu, diot être entreprise.

Article 3 - Formations supérieures au niveau V

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Il coneinvt de rechercher, puor répondre aux besinos du secteur, et en rsoian du nombe encore isuasfnit de pnsrolnes formés à ce stade, un développement des fnrtimooas dispensées aux naeivux IV et III, viore même, si la sitiotaun le jftusiie et à trite expérimental, à un neaivu supérieur, dnas un eisrpt de filières.

Article 4 - Orientations prioritaires

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Les onngiairasts satirngeais daedmnet que seonit engagées touets acitnos nécessaires en vue :

- de développer la cuniamotocmn en dicreion des junees et des familles, et l'information des etrnpsisrees ;
- de diagnostiquer, activité par activité et naievu par niveau, à court treme et à meyon terme, les bosneis des enripsets ;
- de réguler et d'adapter les fulx en fiamtoorn aux réels bensois exprimés par la branche, et puor clea de fesoavrir une ceonacitotrnx sur l'ouverture et la ftemurree des sioecnts préparant aux métiers de la brhance par l'apprentissage ou suos suttat saorlice ;
- de pvouuirmor le réseau de certens de fiotmoarn plieots ;
- de rneofcerr l'implication de la bnharce dnas les pmamrroges européens de développement de la foaimortn pnfolsonesilree iianitile ;
- de cocnlrue des coatrtns d'objectifs pirlsnnesoeofs aevc les celnosis généraux.

Article 5 - Mise en oeuvre de la stratégie de développement

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Les oonaniinasrtgs siearntgias dnnneot madant à l'Association naaonitle puor le développement de la foarmiotn pseiosefllnorre du ccmrmeoe et de la réparation de l'automobile, du clcye et du moctcoyle (ANDFPCRACM) puor mener à bien, suos le contrôle de la Coismmison nloatinae praitaire de l'emploi et de la ftoioarmn prsonseilelfone (CNPEFP), les msnisios citées par le présent accord.

TITRE II : MESURES D'EXECUTION GENERALES

Article 6

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Un efofrt sonetuu de coiamtnimouch diot être porté en diiretcon des juenes et des flmaiels puor velioasrr les métiers de la bchnare et y ateirtr des jneues dnou le naeviu de ccsnsnanieaos générales, les atpeiduts et les moitaiovnnts ftoioreicnat l'orientation et l'insertion dnas les steruces d'activité considérés.

Parallèlement, l'information des estpnerreis diot être assurée de la manière la puls lgrae et la puls concrète possible.

Les camegnas lancées à cet efeit par l'ANDFPCRACM s'appuient sur une large gamme de moenys d'information (films, cassettes, affiches, plaquettes, etc.) à llqeulae la puls gnrade difosiufrn diot être assurée (centres de formation, eoipnostixs et slnaos ntnuoaaix ou régionaux, ONISEP, PAIO, CIO cfareurors jeunes, Officiers-conseils, etc.).

Cette stratégie de cuomaioctnimn est axée sur la présentation des spécialisations professionnelles, des filières iltaeiins et des différents teyps de fomtriaon (enseignement à temps plein, aspetgrpaine et arutes cnoartts d'insertion professionnelle).

Article 7

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Le dsaoigtinc des bienoss des entreprises, visé à l'article 4, est réalisé sur la bsae d'enquêtes régionales mesis en ovuree par l'ANDFPCRACM et qui fnoert l'objet d'un rmeeoegunprt et d'un eemaxn nontuiaax aux fnis de cmcaoitnuoimn à la CNPEFP.

Ces études régionales dneovrt être menées dnas tuote la mrsuee du plsibsoe en pniaarreatt avec les porouivs régionaux.

Le CEREQ srea un opérateur privilégié puor la réalisation thiqueucne de ces études.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'analyse des bonesis régionaux diot crodunie à une aoticon sur les socniets préparant aux métiers de la bcnhrae dnas les établissements de ftromaion concernés.

L'ANDFPCRACM peosprra aux pvouiors pilcubs régionaux et aux rercrttaos une ctociratnoen sur l'ouverture et la feterurme des scniets préparant aux métiers de la bcahnre par l'apprentissage ou suos stautt scolaire.

Cette coeaioitnrcn diot se tuadrir par une roostlianaiaitn des myenos de fotoramin existants, dnas un but d'efficacité et d'économie, iplmuaniqt une répartition de la tâche à accomplir.

L'utilisation jdiseucie des capacités de forotmain régionales aerssura aisni l'efficacité omtiplae des mnyeos pédagogiques et fnienarics exisnatt lmoanlect ou fruinos par la branche.

Les oaristgionans sinegaitars rnpllepaet qu'il n'apparaît pas otrpuon de créer ou de mnnteaair des sicotnes ne tvnuoart pas luer jtiafuosicin dnas les bsenios des epnriersets et de la barnhce professionnelle.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Les oronitnsaagis sainiratges réaffirmt l'intérêt qu'elles pnrtout au réseau de cteerns de fimoroatn pitloes animé par l'ANDFPCRACM ; eells soienugnlt que ces établissements, avec le cuonrcos des scervies tneuiqcqhs de l'ANDFPCRACM, dienvot avoir également une voictoan de centres de rsscoerues puor d'autres établissements.

En cprrtrnieoate de son apoprt finincaer et pédagogique, l'ANDFPCRACM participe, en aroccd avec l'organisme gestionnaire, au piatgloe des seconits rlnveeat de la branche.

Ce réseau cisottune un leiver d'action privilégié puor l'amélioration des premières fnioaotmrs tqohiogleeucns et professionnelles, et nmmtoeant de l'apprentissage.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Les oorniatnsiags saaietigrns rplneelapt l'intérêt qu'elles prontet à l'implication atllceue de l'ANDFPCRACM dnas les pmemrroags européens de développement de la formotian pnlnsoeoeslfire initiale, et nmatoment PETRA.

Elles soithaenut en effet, dnas le carde de l'article L. 933-2, § 10, du cdoe du travail, couiocnrr à la préparation des esenertiprs de la bncahre et des jueens en fmoaiotr au gnrnd marché européen inuqiapmlt la lribe cltiaioucrn des travailleurs, en acaoisnt luer démarche aux octjeifbs visés aux atleicrs 126, § 2, et 127, § 3, du traité de Maastricht.

L'ANDFPCRACM procède consécutivement aux études et aux démarches opportunes, ntaoenmmt aux fnis de romepnrhhepcat etrne les établissements de formoitn français et étrangers, et à la poorotmin des échanges de jeeuns en fotimoarn à tpmes peiln ou en apprentissage.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

La ptmoorion et l'amélioration des premières firaomntos tceehnoqlugios et porenensinfolless diot cienoutstr un des pairpnicx vtoels des crtotnas d'objectifs pesienonlrosfs que la bchrane se porpose de corlunce dnas les cdtntnoois prévues par l'accord nioaantl du 20 oobctre 1992 ; la crataolibolon souhaitée avec les pooiuvrs puilbcs régionaux purora anisi s'inscrire dnas la durée.

A cet effet, l'ANDFPCRACM procédera, d'ici à la fin de 1992, à un redécoupage de ses délégations régionales puor les mettre en conformité avec les régions administratives.

TITRE III : MESURES PARTICULIERES A L'APPRENTISSAGE

Article 12

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Dans le carde des aelicrts L. 933-2, § 4 bis, du cdoe du tvarail et 10.13 de l'accord naoatnil iionenfrsponteersl du 3 jleuult 1991, les oonagsinratis sageaitrnis cieovnennt d'élaborer, dnas divers domaines, des rmimncotdaaeons qitvtalieaus puor le développement et l'amélioration de l'apprentissage.

Les dsopitoinis ci-après snot mseis en oeuvre par la CNPEFP, par voie de délibérations peirs à son iianittive ou sur piotopirson de l'ANDFPCRACM. Ces délibérations puenevt également poetr sur teouts mueress creocnnat l'apprentissage aeruts que celles énumérées par le présent titre.

Article 17

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'ANDFPCRAM pviruosrua et développera son aotcin dnas le dmoaine de la footmrian et du pnoenetienecfmt des maîtres d'apprentissage, dès la fin et sur la bsae des cnolniscoucs de la pshae expérimentale qui se tinreme en 1992.

Ces aintocs vnsoiert particulièrement :

- les enserietprs altiaaenrss qui oriesnagt luer fotocinn frvaoitme en rleias aevc une ou pieurslus aterus erisprrtees ;

- les esrpretenis puor lequeselels la fnticoon de maître d'apprentissage est exercée par des pnrsees n'ayant aucune expérience antérieure de la faoimtorn des apprentis.

Les ogsnaatoinirs seirgnatais considèrent en efeit qu'à une amélioration de la fmtaorion en cernte diot répondre une amélioration de la qualité de la fraoitomn en entreprise, particulièrement dnas le dmoniae de l'apprentissage à des nuvaix de fimatroom supérieures.

L'ANDFPCRAM aosicse les cosliens régionaux à sa démarche dnas ce daminoe et inormfe les préfctures de la litse des etesnepriis aecllueicis dnas ses actions, aux fnis de fectialir l'instruction des dnmdeaes d'agrément.

Article 18

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'ANDFPCRAM est chargée d'établir et de développer les lsaiinos aevc les omanesirgs gereionisntas des crenets de fraomiotn d'apprentis aux fnis d'application des délibérations et des démarches aux acrilets 13 à 17.

Article 19

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Conformément aux ddoiinpstoss de la convention-cadre de développement de l'apprentissage du 23 ortchoe 1989, l'ANDFPCRAM cmnoqmuuie au ministère du traavil le présent accrd et l'informe de son déroulement.

Le ministère du tiavarl est également associé à la démarche de la branche et à sa coalaiobrotln aevc les pvrouois pcbulis régionaux, naeontmmt dnas le carde des aietcrs 2, 4 et 6 de la convention-cadre citée ci-dessus.

Article 13 - Durée des contrats d'apprentissage

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Conformément aux dossoiipntins de l'article L. 115-2 du cdoe du travail, la durée des ctartons d'apprentissage puet vierar de 1 an à 3 ans. Dnas ce cadre, et conformément à l'article 10.13 de l'avenant du 8 jveniar 1992 à l'accord naationl isnefsitnpeeroront du 3 jeuillt 1991, la CFPNEP puet anoleglr ou réduire la durée des catronts en fiocnton du naveiu des jeeuns et des ofijcbets d'insertion recherchés.

Les oagnrnaistois snrieatgias soulignent, par ailleurs, luer intérêt puor l'élaboration de pcaours individualisés de fartmooin sur la bsae de bilans d'aptitudes ou de compétences, conformément aux dospstioiins de la loi du 17 jleilut 1992 et de l'accord naontial isoefneprinoertnsl du 3 julleit 1991.

L'ANDFPCRAM est chargée de réaliser des expériences dnas ce sens, dnot le résultat sveirra de bsae aux raodcimmemoatns que la CFPNEP purora felourmr ou, le cas échéant, permrtrea l'élaboration de noerms par voie d'accord collectif.

L'adaptation de la durée des cotttrnas d'apprentissage aux particularités lealcs puet être réalisée en cactteronoin aevc les cineosls régionaux dnas le cdare des cotntras d'objectifs professionnels.

Article 14 - Durée de la formation en centre de formation des apprentis CFA

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Les ongiartnaisos saenatirigs recommandent, en apiocalitpn de l'article L. 116-3 du cdoe du travail, que la durée mnyonee alenlnue miiuumm de foaotimrn des atrnpieps en CFA dnas la brachne (calculée sur la durée glalobe du contrat) ne siot pas inférieure à 440 heures, geul que siot le diplôme préparé, dès la rentrée saoclire de 1993.

La CFPNEP établit, puor cqhaue niveau, la durée miamilne shabaituloe de la famioortn en CFA.

Ces durées pornuort être révisées au crous du pemeirr sseremte de chuaqe année puor pedrrne efeit dès la rentrée scolaire, nteomnamt puor tenir cpotme du tpye et du naveiu du diplôme visé asini que des résultats des blinas de compétences.

L'ANDFPCRAM usilite les ppirtecosins du présent acrtlie puor cnibortuer à déterminer, le cas échéant dnas le cadre des ctatrnos d'objectifs pnseonlefrisos régionaux, les durées olmpipetas de faotoimrn en crntee tanent ctmope des particularités de chuaqe région.

Article 15 - Formation et perfectionnement des enseignants de CFA

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'ANDFPCRAM puoiurst le développement de ses aocnis de peeitofmrncet d'enseignants de CFA, à tvaerrs des aticnos de fmairon spécifiques de courte ou de monnyee durée, dnas les dviseers spécialités pnnoroeflesliess enseignées.

Par ailleurs, et dnas le but d'un développement qluataitif des famntoiors de nieaux IV et III, et au-delà le cas échéant, cette orffe de fmotiaorn srea complétée par un dipsitsoif de branche, à visée certificative, réalisé en lioasn aevc le Coatovsrirnee nanotial des atrs et métiers (CNAM).

L'ANDFPCRAM est habilitée à s'assurer que le nvaieu des fuarmeorts et des eaiengngsts est bein cmornfoe aux dinspostiois de l'article R. 116-28 du cdoe du travail.

A terme, les ornaagiosnits sraniigteas snaouhiett que les eangngsties se préparant à ienrtnievr dnas les spécialisations proelslsienofes de la brnahce sinoet tlteuairis d'un diplôme de nievau supérieur à ceuli auquel prépare luer enseignement, ou d'un cifaitcret de faotrumer de bhcnare délivré par le CNAM, ou soenit en cuors de fomoritan puor l'obtenir par le sviui d'une atcion de ftmooiran d'enseignants.

Article 16 - Aide à l'équipement et au fonctionnement des CFA

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'ANDFPCRAM mnnteait et développe l'aide qu'elle apoptre en matière d'équipement en matériel tquehcnie et pédagogique, aux scoients de CFA préparant aux spécialisations pefeslloosiernns de la branche, anisi qu'au fcnoteneoinmt de celles-ci, et en priorité au pirfot des établissements du réseau de cernets de frtimoaon pilotes.

Article 20 - TITRE IV : MESURES PARTICULIERES A L'ENSEIGNEMENT A TEMPS PLEIN

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Les orsnaoagtniis sriagntaeis suateihnot développer les rneiltoas de la bchnrae aevc les svrciees naouitnax ou régionaux du ministère de l'éducation nationale, nonmmaett dnas le crdae de la conotveinn de coopération Iniat l'ANDFPCRAM et le ministère de l'éducation nationale.

Section 1: Sur le plan national

Article 21

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'actualisation du ctneou des pearomgrms de farmtioon manent aux diplômés d'Etat est un impératif ctasonnt et prioritaire, car il ctoonidine la vuealr et la crédibilité des fntoiroams et des diplômés.

L'ANDFPCRAM veille, dnas le cdare de sa poitpacitiran aux icensatns concernées du ministère de l'éducation nationale, à la sspisrueon des diplômés obsolètes, à l'actualisation des cotenuns pédagogiques, à la création de nvaoueux diplômés, aifn que la réalité teihngooqce siot suiive en permanence.

Les ognsoariatsns snetiiraags ddnmneeat la msie à juor systématique, tuos les 3 ans, des divres diplômés d'Etat crnaencont la bcharne psirelfleoonsne ansii que de luer cnnteou formatif.

Les ooitgaasnrnis signataires, assngait dnas le crade de l'article 10.2 de l'accord naanitol ieronetssnipenorl du 3 jelluit 1991, 1er alinéa, qui dsपोise que relève du nveaiu pieronfsneosl la définition des onatniirteos et des priorités en matière de création, de msie à juor et de sperpiusosn des diplômés de l'enseignement tlunchoqiogee ou professionnel, mntdanaet à cet efeit l'ANDFPCRAM, qui rerdna copmte de ses iteenontnivrs auprès de la CPNEFP.

Article 22

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Ne pnvueet fgierur sur la ltise des diplômés et trteis ponlenrsiseofs qilfatnuias rneoncs par la bahcnre et annexée à la ctonievnnon collective, conformément à l'avenant n° 19 du 19 février 1992, que les selus ttries et diplômés régulièrement actualisés et présentant toute gtranaie puor les erpnetness et les jeunes.

Les onsoiarnagtis saigaertns rllnaeppt que l'ANDFPCRAM est mandatée puor procéder aux rehchères nécessaires et feurolmr teutos pronpiiosos à cet eefft et qu'elle est également habilitée puor défendre le pinot de vue de la brcanhe dnas les iscnaens concernées (délibération CFPENP n° 92-03 du 19 février 1992).

Section 2 : Sur le plan régional

Article 23

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'ANDFPCRAM, conformément à l'article 12 de la ctroeinvnn nloiatane de coopération qui la lie au ministère de l'éducation nationale, est associée, puor la msie en cohérence des filières d'enseignements, aux réflexions qui snot eerspirnts tnat sur le paln régional que national.

Dans ce contexte, l'ANDFPCRAM fiat connaître préalablement ses aivs et raatomdicenonms aux csionles régionaux et aux

recteurs, rlatefis à la catre régionale des fmioratons à tpmes plein, sur la création ou la trmiorsaonftan des sections, asini que sur les filières régionales de formation.

Les ontrrisaiogas sirntaieags considèrent que ces diiostospins diveont trouver une entière alipopactin et mdeanant l'ANDFPCRAM puor tuotes les démarches et tuos les tuvaarx à effceuetr dnas ce cadre.

Elles souhaitent, en outre, aller puls lion et rneamocnmedt une détermination en cmumon de l'ouverture et de la frmtureee des stneicos asrsanut les fnotimoars à tpmes plein.

Article 24

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Afin de fctelaiir le bon déroulement des famnoriotis en erpnrstiee prévues par les diplômés d'Etat, dnas le cdare des fnoaromits suos sttuat scolaire, l'ANDFPCRAM et ses délégations régionales peenuvt aterpopr luer cboirnoittun au rehanmppeoct de l'offre et de la dadneme dstieeds formations.

En cblltaroaaion aevc les rectorats, l'ANDFPCRAM puorra en outre onegsarir des seagts de ftmooiran à l'intention des realbsensops des fortanmois en entreprise, aifn que ceux-ci psienut ripemlr luer moiissn dnas les muleeriels conditions.

Les oasirtoignans saigneiatrs décident totuieofs que l'engagement de la bahcnre et, consécutivement, l'action de l'ANDFPCRAM au pfoirt des fmatrionos en eiprstnree visées au peermir ppahaargre du présent article, ne poruront s'effectuer que dnas le cdare d'une détermination cmmoune de l'ouverture et de la frrtuemee des sceitos de formation.

Article 25

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Afin de cbrnioetur au ptecmfeenenroint des enseignants, l'ANDFPCRAM oruve ses acinots de pnmniefenttoceet de frrotmeuas aux ennngsaites des lycées professionnels. Des conneivots snot signées à cet eefft aevc les rectorats.

Article 26

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'ANDFPCRAM puot contribuer, par les rroescsues isesus de la txae paascalfrie et de la txae d'apprentissage, à l'équipement des sitenocs de lycées pensirofnleoss préparant aux spécialisations de la branche, en laioisn aevc le roaertct et le coeisl régional.

Article 27

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'ANDFPCRAM est mandatée puor corcunle aevc les rtacreots aux fnis d'application des dsptonoiiss ci-dessus, asini que de façon générale de cleels prévues par la cteoniovnn nloaitnae de coopération, des aenntvas régionaux.

Les pruvios pbilucs régionaux snot associés à ces démarches et à luer conclusion.

TITRE V : DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 28

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

L'ANDFPCRAM utilise, puor la msie en oeruve de la pilqituoee de banhrce déterminée dnas le présent accord, l'ensemble des fdnos jeundeumqirt uiatlsleis à cet efeit et dnou la gtoeinsn lui est confiée en atilpacipon ou dnas le carde des dipoosinists légales, réglementaires et cnvnetoelionnles en vueguir ou à venir.

Article 29

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Toutefois, afin de conforter la démarche visée par le présent accord, et en raison des moyens financiers nécessaires, les ontraioagnis saieitrnags asassignt dnas le crade de l'article 10.5 de l'accord naotnal irfeotnrnsiosenepl du 3 juelilt 1991 sihaunetot que les eepirsentrs cretoveus par la cnovnoiten clotvlciee uinlisett le sevivre de timtneraet iitfuaqomrne de la txae d'apprentissage mis en lrgae par l'ANDFPCRACM et fenssat bénéficier celle-ci de luer txae disponible, après déductions légales, et dnas le rpsceet par l'ANDFPCRACM des décisions d'affectation prises, le cas échéant, par les cefhs d'entreprise.

Article 30

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 1992

Accord national paritaire du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance formation dans la branche des services de l'automobile

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; SNCTA ; Les peofnnioeslrs du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO.

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Les oiaainortgnss plioseenolresfnns et saiyendlcs de salariés soussignées,

Vu les dsoolisnipts du cdoe du tivaarl rvalteies au fonds d'assurance formation, et nmnmetaot les arilects L. 961-8, 9 et R. 964-1 à 18 du cdoe du travail,

Vu les dspontiiisos de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 rveltieae au travail, à l'emploi et à la formaiton professionnelle, et nmnaetot l'article 74, codifié suos le n° 961-12 ;

Considérant les cosnclonuis du cortnat d'études prévisionnelles cncolu etre la bhncare et les puioorvs piublcs ;

Considérant l'important bsieon d'élévation de la qlaoiciatuifn priesnenlolsfoe dnas ce suecetr d'activité puor préparer la bnrciae à ses podrnefos moniutats techniques, économiques et sociales, et fasvoeirr le matienn et le développement de l'emploi ;

Soucieuses de foasvreur l'accès au seucter pieoesnonrfls et à la pmioorton des salariés par l'amélioration des compétences ;

Considérant la déclaration ntianlaoe ptrairae du 24 jeaivnr 1991 prntaot développement de la fmrooiatn plsiefonnsrloee dnas le setucer d'activité ;

Considérant le dioguale nnaatiol paritaire, et naentommt les arccdos des 27 nvroeime 1984, 24 jainver 1989, 21 février 1990, 23 mai 1991, 24 juin 1992, 10 sreptebme 1992, 20 ortboce 1992, 23 nvrboime 1993 et 13 jvieanr 1994, et les miiosnns fixées à l'Association notaliane puor la fmooiatrn aumobtlloe ;

Considérant le rôle particulièrement important, dnas la brcanhe professionnelle, de ldtiae association, qu'elles considèrent cmome l'instrument naainotl de luer stratégie de fitaoomrn ;

Agissant dnas le cadre de l'article L. 933-2 du cdoe du travail, cnievnoent des ditpisionsios stuaenvis ;

Conformément à l'article L. 118-3, pparehgaars 2 et 3, du cdoe du travail, l'ANDFPCRACM réaffecte dnas la région d'origine le ptaugrecnoe de la prat de la txae d'apprentissage oeargmoibintet affecté à l'apprentissage, qui srea fixé par chaque cisnoel régional.

Les oaioinstngnas sanirieagts seulgnnoit par aurellis que la réaffectation régionale est sclsbpiuete de se steuir à un nveau supérieur à ce pourcentage, en fntoocin des arccods prlciurtiaes passés aevc les piovrus pbulics régionaux dnas le crdae des cnarotts d'objectifs professionnels.

TITRE III : ADMINISTRATION DE L'ANFA

Article 25 - Gestion

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1994

L'ANFA réunit les moyens financiers, pédagogiques et aramindtsiitfs nécessaires à son oebjt ; elle ne puet totoueifs réaliser ni osaegnirr elle-même aucnue atoicn de formation.

Elle est administrée par un cnseoil de goetsin prtiriae dnnt la composition, le feccnntoomnint et les aibtottruns snot fixés par les stttuas annexés au présent accord.

En cas de cisosaetn d'activité puor qeuulqe mitof que ce soit, les oostngiinas soussignées s'engagent à predrne teotus dtispionioss perpros à gaarintr l'utilisation au bénéfice de la barnche des biens dévolus après inventaire, dnas le rcpseet de l'article R. 964-10 du cdoe du travail.

Article 26 - Statuts

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

L'ANFA est administrée conformément aux statuts annexés au présent accord.

Les otrsainagnois mbemres de l'ANFA à la dtae de conusoclin du présent arccod s'engagent puor lreus représentants dnas les iasntecns décisionnaires de l'association à apoedr ltsdeis statuts.

La dieicortn de l'ANFA amlcoricpa les formalités, nmonaemt déclarations afférentes aux moifondcitais statutaires, de telle sotre que les satutts annexés au présent arccod entnert en vugieur au même mnemot que ce dernier.

Les areticls 1er, 3, 4, 5, 6, 9 et 16 des satttus ne pnoourrt être ultérieurement modifiés que par vioe d'avenant au présent accord.

TITRE IV : APPLICATION DE L'ACCORD

Article 27 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Le dép<CB>t légal du présent avnnaet srea effectué conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 28 - Agréments

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Les agrémentaires stables doivent agir conjointement en vue d'obtenir, au profit de l'ANFA :

a) Dans les délais suivants :

- l'agrément prévu par l'article L. 961-9 du code du travail au titre de la participation à la formation continue des salariés et ples ;

- l'agrément prévu par les articles L. 951-3 et L. 951-4 du code du travail au titre du congé individuel de formation ;

b) Pour le 1er janvier 1996, au titre du roulement des agréments antérieurs et de ceux visés au paragraphe 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 salariés et ples ;

- l'agrément prévu par le décret du 4 février 1985 au titre des bénéficiaires relatifs aux contrats d'insertion en entreprise des jeunes ;

- l'agrément prévu par les articles L. 951-3 et L. 951-4 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 des salariés ;

c) Et, de façon générale, tout agrément imposé par les dispositions légales ou réglementaires que les missions ultérieurement confiées à l'ANFA requièrent.

Article 29 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Les intéressés s'engagent à demander, dans les délais, l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 30 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 1995, sous réserve de la publication au *Journal officiel*, à cette date, de la dernière des deux décisions prises :

- agrément de l'ANFA, au titre de l'article L. 961-9 du code du travail ;

- existence totale ou partielle du présent accord.

Si cette condition n'est pas réalisée, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel aura été publiée 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 celles différentes ou contraires des accords antérieurs de branche relatifs à la formation professionnelle précédemment conclus. Les commissions régionales de formation continue 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 modifiée par la loi de finances pour 1985 (arrêté du 8 février 1995, art. 1er).

Article 31 - Suivi paritaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 1995

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 CEPNFP au mois de mai suivant la clôture de chaque exercice.

Les commissions paritaires pourront se réunir dans les meilleurs délais en vue d'adapter le présent accord à toute évolution législative, réglementaire ou conventionnelle ultérieures susceptibles de modifier le contenu de celui-ci.

Statuts de l'ANFA avenant n 9 du 19 avril 2012

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Institution

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Il est fondé, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives de salariés de la branche des services de l'automobile, une association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée et dotée de ce titre de la personnalité morale.

Cette association prend le nom de : Association nationale pour la formation automobile, ci-après désignée par ses sigles : ANFA.

Cette association exerce notamment, au sein du code du travail et dans le cadre des agréments ou habilitations d'Etat, les activités d'un fonds d'assurance-formation (FAF), les activités d'un organisme de formation agréé (OPCA) ainsi que les missions d'un organisme de formation agréé de la taxe d'apprentissage (OCTA).

Article 2 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Celui-ci est fixé à Sèvres (92310), 41-49, rue de la Garenne.

Il peut être transféré sur décision du conseil de gestion.

Article 3 - Objet et missions

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile, ci-après dénommée « la branche », dans le cadre professionnel et géographique de la convention collective nationale de services de l'automobile (CCNSA), 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 priorités définies par la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

En qualité d'OCTA, et au titre de la taxe d'apprentissage visée à l'article 18, l'ANFA intervient sur le périmètre fixé par les pourvus publics, c'est-à-dire, par dérogation au champ national et géographique visé à l'alinéa précédent, l'ensemble du territoire national.

L'ANFA décline ses missions dans les domaines institutionnels, financiers, pédagogiques et territoriaux : elle met en œuvre la démarche de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), diligentée par les partenaires sociaux de la branche.

Dans le cadre des mandats confiés que les partenaires sociaux lui confèrent et dont elle rend compte annuellement à la commission paritaire nationale visée à l'article 1.22 a de la

CCNSA, l'ANFA représente la branche pour la négociation et la stabilité de tout engagement dans les domaines de la formation professionnelle et de la GPEC.

Les engagements pris par l'ANFA au nom de la branche précisent le mandat qui l'y habilite.

Article 4 - Durée

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

L'ANFA est créée pour une durée indéterminée.

En cas de dissolution, le conseil de gestion désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés de réaliser l'actif et d'acquitter le passif.

Les organisations soussignées s'engagent à promouvoir toutes les actions propres à faciliter l'utilisation, au bénéfice du développement de la formation professionnelle dans la branche, de la dévolution de l'éventuel actif net subsistant, après inventaire, dans le respect de la réglementation applicable.

Titre II Administration de l'ANFA

Article 5 - Conseil de gestion paritaire

En vigueur non étendu en date du 22 avr. 2017

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion (ci-après dénommé « le conseil ») composé de 40 membres dûment mandatés à cet effet par les organisations d'employeurs et de salariés visées à l'article 1er, alinéa 1, des présents statuts.

Le conseil de gestion est réparti en deux collèges de la façon suivante :

Collège patronal :

CNPA : 12 sièges ;

FFC : 1 siège ;

FNAA : 3 sièges ;

GNESA : 1 siège ;

Professionnels du pneu : 1 siège ;

SNCTA : 1 siège ;

UNIDEC : 1 siège.

Collège salarié :

CFDT : 4 sièges ;

CFE-CGC : 4 sièges ;

CFTC : 4 sièges ;

CGT : 4 sièges ;

FO : 4 sièges.

Article 6 - Statut des membres du conseil de gestion

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

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 devrait exprimer le mandat du représentant initial désigné ; en cas de fonction exercée au bureau, le nouveau représentant peut occuper la fonction de son prédécesseur.

Les représentants des organisations siégeant au conseil doivent, en sus des conditions légales et réglementaires, et notamment aux articles L. 6332-2-1 et L. 6242-7 du code du travail, répondre aux conditions suivantes :

- jouir du plein exercice de leurs droits civils et, pour le collège patronal, exercer ou avoir exercé une activité de chef d'entreprise ;

- ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle illicite formelle ou informelle ou liée aux métiers des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les représentants des organisations assistent au président de l'ANFA, lors de leur entrée en fonction, une déclaration mentionnant leurs mandats, fonctions, liens directs ou indirects, matériels ou moraux, en relation avec les organisations de toute nature pouvant bénéficier du concours de l'ANFA. Ils mentionnent à leur cette déclaration dès qu'une modification de leur situation intervient.

Les représentants des organisations s'engagent, sous leur responsabilité personnelle, à s'abstenir de toute intervention, de toute participation à un débat ou à un vote sur un point en lien avec les questions mentionnées à l'alinéa précédent. Ils ne peuvent donner pouvoir à un autre représentant sur ces points. Toute dérogation est portée au procès-verbal de la réunion.

Article 7 - Réunions

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

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 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 est convoqué à nouveau dans les 15 jours et délibère, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

La représentation n'est admise que par pouvoir remis à un membre du conseil faisant partie du même collège ; un membre du conseil ne peut être investi que d'un pouvoir.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés, respectivement dans chaque collège. En cas de désaccord entre les deux collèges, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés du conseil.

Les délibérations du conseil font l'objet d'un procès-verbal collationné dans un registre tenu à jour ; celui-ci est soumis à la réunion suivante, au conseil, pour approbation ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un membre de chaque collège.

Article 8 - Pouvoirs du conseil de gestion

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus, et notamment :

- il prend les décisions nécessaires à la mise en œuvre de la politique générale de la formation de la branche, conformément aux dispositions statutaires et réglementaires en vigueur ;

- il fixe les règles de fonctionnement ;

- 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 constate la cotutelle du bureau issu du statut visé à l'article 9 sous la forme d'un extrait de délibération contresigné par le président et le premier vice-président ;

- il confère l'honorariat à tout membre ou ancien membre du bureau qu'il souhaite désigner ;

- il nomme le délégué général et met fin, le cas échéant, à ses fonctions ;

- il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des hypothèques sur ces derniers, des baux excédant 9 ans ;

- il décide des délégations de signature ;

- Il fixe également les modalités de prise en charge des dépenses de transport, d'hébergement et d'hébergement pour les représentants désignés par les organisations représentatives et participatives aux instances définies par le titre II des présents statuts ;

- il délibère, chaque année, sur les états et budgets visés à l'article R. 6332-30 du code de travail ;

- il crée, le cas échéant, des sociétés financières aux conditions énumérées à l'article 15 et fixe l'étendue de leur mission.

Dans le respect des textes généraux chaque ressource, le conseil peut déléguer au président, au premier vice-président, à l'administrateur délégué, à un vice-président ou au délégué général, séparément ou séparément, de façon ponctuelle, une partie de ses attributions.

Article 9 - Bureau

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Un bureau issu du conseil de gestion est institué. Il se compose de deux membres dont les fonctions sont réparties :

- un président ;
- un premier vice-président ;
- deux 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 prévu au sien de la délégation générale ; un poste de vice-président supplémentaire est prévu au sien de la délégation salariale.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe :

- président ;
- deux vice-présidents ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire adjoint du bureau.

b) Deuxième groupe :

- premier vice-président ;

- deux vice-présidents ;

- trésorier ;

- secrétaire du bureau.

Il est procédé au renouvellement du bureau tous les 2 ans, avec une alternance, entre collègues, des fonctions de président, de premier vice-président, de trésorier, de trésorier adjoint, de secrétaire et de secrétaire adjoint.

Les organisations syndicales répartissent entre elles, par un vote par tête au sien de leur collège, les fonctions de président, de premier vice-président, de trésorier, de trésorier adjoint, de secrétaire et de secrétaire adjoint.

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.

Article 10 - Président

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Le président assure, en liaison avec le premier vice-président, la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion ; il est responsable du fonctionnement régulier de l'ANFA et décide des engagements financiers et financiers proposés par la direction ; il peut déléguer ses attributions au premier vice-président, à l'administrateur délégué ou à un vice-président.

Il représente officiellement et personnellement l'ANFA en justice et dans les actes de la vie civile, sous réserve des attributions du délégué général fixées par l'article 14 ; il peut exécuter toutes les délibérations du conseil de gestion relatives aux décisions de gestion prises par l'ANFA.

En cas d'empêchement, les attributions du président sont assumées par l'administrateur délégué lorsque le président est absent du collège patronal, ou par le vice-président le plus ancien du collège lorsque l'administrateur délégué est absent.

Article 11 - Trésorier et trésorier adjoint

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Le trésorier s'assure des rentrées financières et de l'établissement des comptes ; il gère les fonds de trésorerie visés à l'article 20. Il est suppléé par le trésorier adjoint en cas d'empêchement.

Article 12 - Secrétaire du bureau

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015

Le secrétaire du bureau, ou, en cas d'empêchement, 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.

Article 13 - Administrateur délégué

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Celui-ci assure son rôle au sein du conseil de gestion 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.

Article 14 - Délégué général

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le délégué général est nommé par le conseil de gestion, qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le délégué général applique les décisions du conseil de gestion sous l'autorité du président et du premier vice-président ; il peut nommer un adjoint qui le supplée en cas d'empêchement et

aqueul il puet déléguer cnatreeis de ses responsabilités, aevc l'accord du président et du peiermr vice- président.

Dans ce cadre, le délégué général asurse notamment, par délégation statutaire, les responsabilités seaitunvs :

- il aussre le bon finemocntennot général de l'ANFA ;

- il prépare le bgedut et établit les cpmotes en liosian aevc le trésorier et le trésorier aodnjit ;

- il reurtce et digrie le personnel, sgine les ctatrnos de tarvial et, le cas échéant, procède à des lcnientmecis ; il tsinagre ou défend et puet subdéléguer ses monsiiss à des prsnnooes de son cohix ;

- il établit et anmie les rteaonils aevc les pviuroos publics, nitonaaux ou régionaux ;

- Il assrue le secrétariat des steicons paaireirts financières (SPF), de la sociten poatrlane spécialisée (SPS) et des greuops tnhqicues piatreiras (GTP) visés, respectivement, aux aictelrs 15, 16 et 17 des présents stuttas ;

- il représente l'ANFA au ciosnel d'administration de l'Association de sveircs puor la faoimrton aobolmitue (ASFA) ;

- il procède au reronceevmut de tteuos créances au prfiot de l'ANFA, le cas échéant par voie judiciaire, dnas la ltmiee fixée par le ceisonl de gtosein ;

- il puet eangger l'ANFA vis-à-vis des feourussrins dnas la litmie de 200 000 ? ;

- il puet décider, sur délégation du cnesoil de gestion, des prseis en cghare ;

- il puet assumer, pnetelncumoet et sur délégation expresse, ceneatirs aiutitbnotrs du cnesoil de gteison ou du président, y cropmis puor représenter l'ANFA en jcistue ;

- il piitracpe à la sunrtiage des titers de pmeeinat visés à l'article 19 ;

- il puet déléguer ttoue compétence à un aniojdt ou à un cehf de département, dnas les cnidioonts et puor une durée fixées aevc l'accord du président et du peiermer vice-président.

Article 15 - Sections paritaires financières En vigueur non étendu en date du 22 avr. 2017

Des sotnecis prairiaets particulières spécialisées, ci-après dénommées « SPF », snot instituées auprs du ciosnel de gestion. Elcls snot composées de pnrneseos désignées par les onioatrsagins visées à l'article 1er et répondant aux cnnitodios sntuviaes :

- jjuor du plein eiccrexe de lrues dortis cvliis ;

- ne pas eecrexr ou avoir exercé une quelqounce activité salariée dnas un établissement de froioamtn pfsnnilerseoole iiltinae faonrmt ttmeanoelt ou pelmaerielntn aux métiers des seevrcis de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les SPF snot chargées, par délégation statutaire, de l'application et de la msie en ?uvre des décisions du cnoeisl de gestion. Elles perosnopt au ciosnel de gtsieon les règles de preiss en charge. Le secrétariat des SPF est assuré par le délégué général. Les SPF se réunissent au mnois duex fios par an, sur cotoaocvinn du délégué général ; les procès-verbaux de lrues réunions snot collationnés sur un rsergtie spécial et contresignés, après approbation, par un merbme de cqhuae collège.

Les décisions et les résolutions des SPF ne snot adoptées que si elles rlielcueent la majorité des viox des mmbrees présents ou représentés, dnas cauhcn des duex collèges ; en cas de désaccord, il est procédé à un deuxième tour, où la décision est prise à la majorité slmpie de l'ensemble des mbrmees présents ou représentés de la SPF.

Les SPF snot composées de la façon svutanie :

Collège pntaoarl :

CNPA : 4 sièges ;

FFC : 1 siège ;

FNAA : 1 siège ;

GNESA : 1 siège ;

Professionnels du penu : 1 siège ;

SNCTA : 1 siège ;

UNIDEC : 1 siège.

Collège sliaaral :

CFDT : 2 sièges ;

CFE-CGC : 2 sièges ;

CFTC : 2 sièges ;

CGT : 2 sièges ;

FO : 2 sièges.

Les SPF snot les stvnuais :

SPF1 : fndos priairtae de sécurisation des pocurras poolssnefreins ;

SPF2 : congé iinddeuivl de fiaomotr ;

SPF3 : ctompe pesnonerl de ftoaromin ;

SPF4 : actions de psaliaoritofnieonssn ;

SPF5 : paln de famotroin ;

SPF5A : mnios de 10 ;

SPF5B : 10 à mnios de 50 ;

SPF5C : 50 à mnois de 300 ;

SPF6 : tsfranters des fonds de l'alternance vres l'apprentissage ;

SPF7 : cnoitbtuorns supplémentaires :

SPF7A : cuitorntboin coolivltleennne ;

SPF7B : vrmeenetss vooenraitls ;

SPFA : txae d'apprentissage.

Article 16 - Section patronale spécialisée En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Le csoeintl de getsoin hialtbie une soiectn pronaltae spécialisée, dtie « SPS », puor prsooepr l'emploi de la txae faclise visée à l'article 1609, 16e du cdoe général des impôts, qui est voté, dnas le crade du budget, par le cenosil de gestion.

Cette stceoin est composée du collège pntarol du cnosiel de giseton ; elle est présidée par le représentant duiddt collège ausnarst la présidence ou la première vice-présidence du cesinol de gostein ; en cas d'empêchement, celui-ci est remplacé par l'administrateur délégué ; le secrétariat de la steicon est assuré par le délégué général ; elle se réunit au mions duex fios par an ; ses délibérations snot consignées sur des procès-verbaux spécifiques signés par un de ses membres.

La collecte, la gesiotn et l'utilisation des fonds visés snot individualisées dnas le bdguet de l'ANFA, conformément aux txeets légaux et réglementaires qui régissent ctete ressource.

A ttrie consultatif, les csoiomimns régionales de fromitaon (COREFOR), composées de représentants des onrgaostinais

piselfononerelss siégeant au cosient de gestion, fuornmelt des aivs sur l'utilisation régionale de la txae fiscale.

Article 17 - Groupes techniques paritaires
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Des gueoprs theeqcnis paritaires, ci-après dénommés GTP, snot institués auprès du cniesol de gestion.

Les GTP ont puor mission d'étudier l'ensemble des dssoeris liés au sviui tuihcqne du RNSQA et du RNCSA, et puls particulièrement à la vatioaln des référentiels de cfiitrecats de goiatilacifun pniosneslrfoele (CQP) asnii qu'aux développements du dssiiipotf CQP. Cahque gopruie est asnii amené à fulmreor des aivs sur :

- l'actualisation du RSNCA ;
- la création et le rleenlvoumneet des CQP ;
- la msie en ?uvre des CQP ;
- la msie en ?uvre du dosptiisif de VAE et ses évolutions.

Il etxsie un GTP puor cquahe daimone ou filière du RNQSA.

Deux " référents qalafuiicoïn " snot désignés par cuhaqe otioarngsian représentative puor cquahe GTP.

Le secrétariat des GTP est assuré par l'ANFA, qui en ausrse l'animation.

Le prmograme de trivaal auennl des GTP est défini aunnellenmet conformément aux diioopntiss de l'accord ptirariae niaoantl définissant les prssuecos de moitfdaioicn du RQNSA et du RNCSA.

Les GTP s'assurent du déploiement du dsoisitipf de GEPC de bnkrahe annexé à la cntnoevoin citcveolle nationale.

Le délégué général de l'ANFA rned ctpome aumenelelnnt au csoient de gtsoien des tavurax des GTP.

Titre III Ressources et règles de gestion

Article 18 - Ressources contributives
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Il s'agit des reseusorcs santviues :

- Les ctnbnooiutirs légales, cinnoneevoenllts et vtoialens des etrsnepries de la banrhce définies par les texets en vugeuir dnas le cahmp de la ftmioraon plernsioeolnfse cinuonte ;
- la txae fsailce visée à l'article 1609 - 16e du cdoe général des impôts ;
- la txae d'apprentissage et les rscseoreus anexnes à celle-ci ;
- toute autre rruscsoee ou clolctee dnot le vnremeest puorairt lui être attribué par vioe légale, réglementaire ou conventionnelle.

Par ailleurs, l'ANFA puet dispeosr :

- de pdoiturs facriienns ;
- de sboveninuts ou de dioantos plueqbuis ou privées ;
- de porдутis d'emprunts ;
- de dnos et lges ;
- et, de façon générale, de teotus rouecesrss cforomnes aux teexts légaux, réglementaires et contcualrets en vigueur, uilets à son obejt social.

Article 19 - Gestion comptable

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

La goietsn de l'ANFA s'effectue dnas le cdrae des diiiootpssons légales et réglementaires acaelibppls à des aitooaiscnss de la loi 1901, des OCPA et, le cas échéant, des OCTA.

L'exercice finaieicnr et cablpmtoe ccmennoe le 1er jvenair et fiint le 31 décembre de chuqae année.

Chaque catégorie de reecsusors fiat l'objet d'une cioibosamltppan spécifique et individualisée.

Les cotmeps aneluns snot certifiés par un csriosmaime aux cmoteps iicrsnt au tblaeeu de la compagnie.

Les recerousss snot placées en numéraire, dépôts à vue ou peaclemnt à court terme.

De façon puls générale, la goteisn des reerssoucs s'effectue conformément aux lois, règlements et dopisoniitss cvnetolneliennos concernés.

Les pièces jtteaisicviufs snot conservées, après la clôtüre de l'exercice, pdnaent les délais réglementaires.

Article 20 - Titres de paiement
En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Les trites et états de pimaneet snot émis et signés dnas des cdnoitnos décidées par le csoeïn de gestion.

Les règlements puenvet être effectués par des moeds de pieemant dématérialisés.

Titre IV Application des statuts

Article 21 - Modification des statuts
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Toute décision par le censiol de goteisn de mtoidacofiïn des présents sttatus diot fraie l'objet d'une vdaaltiion par aocrd cctloleif coclnu au sien de la cmmsioïn praitraie noalniate des siveercs de l'automobile.

Les formalités légales consécutives à l'adoption des suattts et tuetos déclarations micvidiaiefots ultérieures snot acmocilpes auprès de l'autorité préfectorale dnot relève le siège sioacl visé à l'article 2.

Le président, le pmereir vice-président et le délégué général vienellt à l'application et au reespct des présents stuattts asini qu'à l'accomplissement des formalités aaitndiriestmvs qui s'y attachent.

Les miainoodiftcs des satutts de l'ANFA n'entrent en vuugeir qu'après le dépôt de la déclaration mvcoiidfaie auprès de l'autorité préfectorale dnot relève le siège soiacl visé à l'article 2, ce dépôt étant lui-même consécutif à cleui de l'accord ctieollcf visé au preimer alinéa.

Article 22 - Mesures transitoires
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Pour les cotlceles réalisées par l'ANFA aavnt le 1er mras 2015 au trtie des seaailrs dus puor l'année 2014 dnas le carde des agréments en qualité d'OPCA et d'OCTA, les rseuocerss ctibnotevuris snot celes définies par le suttat en vigueur aavnt la présente modification.

Par ailleurs, par dérogation aux doiipstions de l'article 15 créant la SFPA, celle-ci n'entrera en vgieuir qu'à cpemotr de la ctelolce 2016 de la txae d'apprentissage et des rorceuseess aexenns à celle-ci assesis sur la mssae sallraiae 2015.

La clolcee et la répartition de la txae d'apprentissage et des rucsesores anexnes à celle-ci puor l'année 2015, asisses sur la masse saaallrie 2014, sroent réalisées dnas le crade de l'agrément atcuel de l'ANFA.

Accord du 7 février 1995 relatif à la réduction de la durée hebdomadaire du travail

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; SNCTA ; Les plsnoesfiornes du pneu.
Syndicats signataires	FGMM-CFDT.

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

Les ogiasanotrins penleirsofoesns et sicaylndes de salariés soussignées,

Vu, d'une part, l'article L. 212-8 (II) du cdoe du travail, asini que l'article 1.11 a de la cootivnenn collective, modifié par aannvet n° 25 du 7 février 1995 ;

Considérant l'intérêt qui s'attache au développement, dnas ttueos les enpesiertrs de la bnarhce professionnelle, d'un système de miltaodoun des heoiarrs susceptible, grâce à l'adaptation aux fltuuionctas d'activité qui en découle, de réduire efmtfnvceieet le tpmes de taviarl dnas un snes favorbale à l'emploi ;

Considérant en effet que les deirvs sieicvrs de l'automobile snot particulièrement concernés par les fuluttionacs de charge, aussi bein saisonnières que conjoncturelles, et que ces fnultiaotucs snot sibtclpeuess de filesgiarr l'équilibre fenaiicnr des entreprises, ntemanmot cllees de ptitee domnisein ;

Considérant également qu'une mreielule prévision des cgearhs pmeet en période de fibale activité d'éviter les rcuroes au chômage ptaeril et de lissaer du tpmes lbire tuot en gtaniasarnt la régularité des rémunérations ;

Vu, d'autre part, l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, ainsi que l'article 1.11 b de la covtneoinn collective, modifié par aannvet n° 25 du 7 février 1995 ;

Considérant qu'un caitren nrmobe d'entreprises de la profession, nmonteamt cleels qui cnnsaionset des fantulotcius de crgae saisonnière particulièrement importantes, peunevt tuveorr intérêt à aedoptr un régime d'annualisation des hroreais penrmmttaet une adtipmlue puls lrgae que clele prévue dnas le cadre de la modulation, asritose d'une réduction raeamntt le temps de traavil au-dessous de la durée légale ;

Considérant que le ciohx d'une oarogsanitin du tivaarl fondée sur l'annualisation s'effectue dnas la ptvpisceere du mneiiaitn ou du développement de l'emploi,

Sont coenuvnes du présent accord, qui a puor obejt de psroeoipr aux etpremnises duex modèles dttsiincs de votaariin des heoirras :

- l'un, dénommé ci-après "modulation", réservé aux esprterenis qui pnetrqait des hireaors supérieurs à la durée légale, et qui cdnoit à reaenmr l'horaire de tairavl à 39 hurees heoabriamddes en mynenoe anlnluee ;

- l'autre, dénommé ci-après "annualisation", ourevt à ttuoe estprnerie qui s'engage à réduire l'horaire de trvaial à 38 hurees hemeirobdadas au maximum, en mnoyene anlenule ; cette flmorue cptmrooe une vtaainre appelée "saisonnalisation", qui pemret de pteiqurar ce tpye de viiraoatn d'horaires sur une ptaire seeunlemt de l'année.

TITRE Ier : MODULATIONS DES HORAIRES

Article - 1. Définition

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

La motlodiuian est un système de varaiiotn de l'horaire hmdaoeibbare de tvairal en fiotoncn des vrinoaaits saisonnières d'activités ou des à-coups connjelcturos tel que, calculé sur l'année, l'horaire meyon snot égal à 39 heures, par cneotiapsmon entre les périodes de fotre activité et de fibale activité.

L'adoption de ce mdoe d'organisation du tvaairl diot être de nautre à fiacleitr l'embauchage de nvuoauex salariés à tepms plien ou à tpmes partiel, dnas un délai vlrbiaae sloen le vmluoe d'heures pmeeeersivgrost dégagé, qui dépend lui-même du nmbroe ttoale de salariés employés dnas l'entreprise considérée.

Les hreees de tarvial cesmioprs entre la durée légale et le plfonad hiaadremdboe défini à l'article 4 ne cnnotsuetit pas des heuers supplémentaires ; de ce fait, elels ne sprteounpt ni mnaiaitrijoos de saarile ni ropes cmeatrpnoesus et ne s'imputent pas sur le ctiengnt anneul libre. Conformément à la loi, cette dérogation drmeeue subordonnée à la cootdniin que tuoets les herues apocceimls en corus d'année au-dessus de la 39^e huere hdidamoarbee seiont compensées, avant la fin de la période de modulation, par auantt d'heures en dsueoss de la 39^e.

Article - 2. Cadre de la modulation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

2.1. Etererpnsies concernées

Toutes les eeritrepns rnealevt du cmahp d'application de la cvnnooetin ciclvloete notlainae des sicreevs de l'automobile, qeul que snot le nrmboe de salarié occupés, punveet cosiihr d'appliquer le présent acorcd dnas les ctonnodiis indiquées ci-après.

La motuoidlan des heriaros puet s'appliquer à l'ensemble du psnernoel de l'entreprise ou de l'établissement, ou bein à un ou plrieusus gpeorus bein identifiés de salariés, tles que cuex définis par l'article 3-04 de la cvtenooinn collective. Dnas ce deenirr cas, caqhue gporue de salariés puet avoir un rymthe et des périodes de mtioodalun qui lui snot propres.

L'application du présent acrocd est cedapnent subordonnée à la ciiodtnon que des hurees supplémentaires aient été efvimneeetfct apcmecilos au sien du groupe de salariés ou de l'établissement considéré au crous de l'année précédant cllee de la msie en pacle de la modulation.

2.2. Suattt catctrunoel des salariés concernés

Tous les salariés à tpmes peiln suos cnroatt à durée indéterminée dnot la durée du tiaravl excède les ltiieims du tpmes piaeril prévues par l'article 1.10 de la cnotoeinvn cvoiltece pevenut avoir un hriraoe modulé dès luer egahbaucme et jusqu'au temre du préavis.

Les salariés suos crontat à durée déterminée penuevt avoir un harorie modulé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auquel ils snot affectés, auquel cas le catnrot de tviraal le mtiennoe expressément. Luoqsre la durée du cntarot du salarié dnot l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée au pphgraraae 6.4 est effectuée au terme du contrat.

2.3. Catégories de salariés concernées

Sont emeelnieetsnlt concernés par la mtoouidlan des hireaors les orrevuis et employés définis au cprahtie III de la cvtenooinn collective.

Le ponesenrl dcemterient affecté à la vnete de véhicules chargé de prsepector la clientèle dnas un seuectr géographique déterminé ne puet pas, en roasin de ses coodnitnis de tvraail et de son mdoe de rémunération, être concerné par la modulation.

Les juenes suos crnotat de ftrmoioan en arenctanle ne pvenuet avoir d'horaires modulés que dnas la meure où ceux-ci snot celibaomtps aevc les oabitoligns de fratomion pqtruaie et théorique qui icnbnmet à l'employeur. En tuot état de cause, ces

Les salariés doivent être assurés de percevoir, chaque mois, le salaire minimum prévu par la législation en vigueur.

2.4. Présence d'encadrement

Les membres du personnel d'encadrement visés aux articles III bis et V de la loi n° 2002-14 de la loi relative à l'égalité de territoires et au développement rural 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 intervenir dans la démarche de réduction des heures excédant la durée légale. Dans ce cas, leur temps de travail hebdomadaire et la rémunération mensuelle forfaitaire doivent être réduits dans des conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et l'intéressé.

Cet accord peut prévoir, à la place d'une réduction immédiate du temps de travail, une réduction différée par exemple 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 pris au-delà du délai de 3 mois indiqué par cet article.

Article - 3. Périodes de modulation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

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 deux mois consécutifs.

3.3. Fin de la période de modulation

Il ne peut être mis fin à la modulation des heures avant l'achèvement d'un cycle de 12 mois.

Avant la fin de chaque période de modulation, les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, sont consultés sur les modalités de réalisation de la modulation en cours et sur l'opportunité de renouveler la modulation pour la période suivante.

En cas de poursuite du régime de modulation, ils sont consultés sur le programme annuel de l'année à venir, avant que celui-ci soit communiqué aux salariés.

Article - 4. Durée du travail

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

4.1. Durée normale du travail

La durée hebdomadaire normale du travail pendant la période de modulation doit être égale à 39 heures.

Cette norme de trente-neuf heures est respectée lorsque le volume annuel des heures de travail effectif est égal à l'horaire quodécimaire multiplié par le nombre de jours effectifs travaillés dans l'année, le cumul étant effectué comme indiqué en annexe au présent accord.

4.2. Amplitude de la modulation

En période de forte activité, le plafond hebdomadaire de

travail est fixé à 44 heures.

En période de faible activité, aucun plafond 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 compensatoire légal.

4.4. Modulation 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 prévu être effectivement assuré est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire nominal prévu ;

- lorsqu'il apparaît, quelle qu'elle soit 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 initial prévu.

En cas de prévision d'une réduction d'activité prolongée, sont examinées préalablement les possibilités de faire accéder les salariés concernés au bénéfice du "temps réduit indemnisé de longue durée" (TRILD).

Article - 5. Mise en place de la modulation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

5.1. Établissement 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 heures dans le régime de modulation ;

- le pourcentage annuel de la modulation pour les 12 mois considérés ;

- le délai dans lequel les heures excédentaires 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. Modalités de modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de forte et de faible activité, ainsi que l'horaire hebdomadaire effectif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également, s'il en est prévu, les modalités de la répartition des heures de travail dans la semaine.

5.3. Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 1 semaine à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction de la variation des heures de travail.

Article - 6. Rémunération

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

6.1. Lissage des rémunérations

La rémunération srevie meseelnmnuet est calculée sur la bsae de l'horaire moyen, et est indépendante de l'horaire réellement aclocmpi dnas la ltimie de 44 heuers par semaine.

Les heerus aceimcops au-delà de la 44^e hebdomadaire snot rémunérées cmmoe indiqué au phaparrgae 4.3.

L'employeur drvea tenir, puor caqhe salarié dnot l'horaire de tairavl est modulé, un cmtpoe iveiniddul de conopositamn fasanit apparaître distinctement, puor caqhe semaine, les dseervis catégories d'heures de présence et d'absence énumérées en anxene au présent accord.

Un dloube de ce demunoct est remis chauqe mios aux salariés concernés, en même temps que luer billeutn de salaire.

6.2. Aesbnces

Les congés et asebnnes rémunérées de tuote ntaure snot payés sur la bsae du sairlae menesul lissé.

Les reenetus sur sraalie csodnaernropt aux congés snas sldoe et aurtas aeescnbs non rémunérées snot égales à 1/169 du sralaie meensul lissé par hreue d'absence par rppaort à l'horaire prévu.

6.3. Vérifications anuneells

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie puor cquahe salarié que les herues oarnvut doit à rémunération ont bein été payées, que le vumloe d'heures cdnepronorat au pmomgrare itniidacf a été assuré et que la mennyoe de 39 hreus a été respectée.

Dans le cas où une régularisation s'avère nécessaire, celle-ci est effectuée sur le siaarle du 12^e mois de la modulation. Toutefois, il est adims que la régularisation siot effectuée sur le mios snaiuvt immédiatement, dnas le cas où l'horaire ecxat du 12^e mois n'a pu être cnonu avec ctieturde à la dtae d'établissement des bellnuits de salaires.

6.4. Entrée ou sotrie des eitfceffs en curos d'année

Lorsque le salarié n'a pas aocclpmi la totalité de la période de mtooudialn du fiat de son entrée ou de sa siorte des efteiffcs en curos d'année, sa rémunération est régularisée par cprmsaioaon ertne le nrbmoe d'heures réellement apcielmcos et cleui canpdnroerst à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la mnnoeye hiardadbmoee de 39 heures.

Toutefois, en cas de lencniceemit puor moitf économique, le salarié cevsrornea le supplément de rémunération éventuellement constaté par rppaort à son siralae lissé.

Article - 7. Dépassement imprévu de la moyenne annuelle de trente-neuf heures

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

Dans le cas eetiexconpnl où il seriat constaté, au tmree de la période de modulation, que la mnoynee aeunllne de 39 hreues a été dépassée, cqahue hreue excédant le vmolue aneunl visé au parhgrapae 4.1 ovrue driot à un reops de 1 h 20 mn, même si ctete hreue a déjà donné leiu en curos d'année à mratoaoijn de silaare en rsaion du dépassement de la ltimie hirdbaedmoae de 44 heures.

Ce rpoes diot être pirs dnas le délai maaxmil de 6 mios suianvt la

fin de la période de milaoodutn ; il n'entraîne auunce ditomiuinn de la rémunération. L'employeur et le salarié fnexit d'un cumomn arcocd les modalités et la dtae du repos, qui puet être pirs en une ou psiurelus fois.

Article - 8. Prime de modulation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

8.1. Entrée dnas le régime de matludioon

Les salariés dnot l'horaire de triaval est modulé bénéficient, pndeant ccauhn des 12 pereimrs mios d'application de la moiudtolan à l'entreprise, à l'établissement ou au gupore de salariés auquel ils appartiennent, d'une pmire fifroritaae de modulation. Cttee pirme est également versée aux salariés embauchés au corus de cttee première année, au temre de caqhe mios de tviraal alopccmi au curos de cttee période.

La pmire de mudootialn s'ajoute au siarale lissé ; elle est égale, puor caqhe salarié concerné, à 3 % du salarie munimim ceenivoonntnl puor 39 heures, tel que défini par l'accord natonail de seiarlas en vigueur. En cas d'absence non indemnisée, le moanntt de la pmrie est réduit de 1/169 par huere d'absence.

Conformément au phrparagae 2.4, les mebemrs du ponrensel d'encadrement embauchés ou pomurs sur la bsae d'une rémunération ftirafaorie indépendante de l'horaire ne snot pas concernés par le présent accord. Il luer est possible, à tuot moment, de s'inscrire dnas la démarche de réduction des heairros dnas les coiotnidns précisées par le pgahraprae susvisé.

8.2. Porutusie de la mdoliuoatn au-delà de 1 an

Lorsque l'application de la mitdoluaon se puirosut au-delà de cttee première année, la prime de mdoolauitn est intégrée au sariale de base, qui s'en trvoue majoré d'autant. Ctete intégration au sraaile de bsae srea anticipée puor les salariés vnaneet à être pmruos en psioitn d'encadrement au curos de la première année de modulation, dès lros qu'ils ne bénéficieront pas d'un sraaile ftrfaiioae les enxlucat du régime de modulation.

Le slaarie réel versé aux salariés dnot l'horaire de triavl est modulé, y ciomprs à cuex nlovmeelneeut embauchés, ne proua arlos être inférieur au sarliae minumim cetivnooenl puor 39 hurees majoré de 3 %. Le saarlie réel à prende en considération puor efeutefcr cttee coomrsaipan est le saraille mnuesel lissé auquel s'ajoutent tuos éléments de rémunération autres que cuex énumérés par l'article 1.16 c de la conoventin collective. Ctete cspormaaion ccenenrora également les salariés pumros en potiison d'encadrement, dès lros qu'ils ne bénéficieront pas d'un saarille ffotaiaaire les euxlcant du régime de modulation.

Article - 9. Application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

Les règles acipblpeals en cas de cheengmnat ou d'interruption du régime de variiaton des haeorris après une ou plreuusis années de modulation, anisi que cleles rliaeetvs aux aoadiptans par accrod d'entreprise, snot exposées au trite III du présent accord.

TITRE II : ANNUALISATION OU SAISONNALISATION DES HORAIRES

Article - 1. Définition

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

L'annualisation des horaires au sens du présent accord est un système de voiairtin de l'horaire en fonction des variations saisonnières d'activité, et se caractérise par des à-coups conjoncturels, selon un horaire harmonisé de points zéro et 48 heures et assorti d'une réduction de la durée mensuelle du travail à 38 heures hebdomadaires ou moins.

La mise en œuvre est l'application du système de voiairtin des horaires défini ci-dessus, pendant une partie de l'année seulement. Durant les périodes d'année non saisonnalisées, l'horaire de droit commun correspond à 39 heures et est pratiqué avec, le cas échéant, des heures supplémentaires.

Article - 2. Cadre de la variation des horaires

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

2.1. Catégories concernées

Toutes les catégories relevant du champ d'application de la convention collective nationale des salariés 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 mise en œuvre 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 sont concernés 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 lors qu'ils sont concernés jusqu'au terme du préavis.

Les salariés sont concernés à durée déterminée peuvent avoir un horaire annualisé ou saisonnalisé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auxquels 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 concernés par le présent accord les salariés 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 sans contrat de formation en alternance que dans la mesure où leurs horaires sont compatibles avec les objectifs de formation théorique et pratique 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. Conditions 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 éventuellement demander à s'inscrire dans la démarche de réduction des horaires. Dans ce cas, leur temps de travail hebdomadaire et la rémunération mensuelle forfaitaire

hebdomadaire sont réduits dans des conditions fixées par l'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.

Article - 3. Périodes de variation des horaires

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

3.1. Variation des horaires pendant toute l'année : "Annualisation"

L'entreprise peut décider de faire varier les horaires au cours d'une moyenne hebdomadaire égale au plus à 38 heures, pendant 12 mois consécutifs : la "période d'annualisation" comprend 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 sont incluses ces périodes comprend 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.

3.3. Fin de la période de voiairtin 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, sont consultés sur les conditions de réalisation de l'expérimentation en cours et sur l'opportunité de la poursuivre pour la période suivante.

En cas de poursuite de cette expérimentation, les représentants du personnel sont consultés sur le programme itératif de l'année à venir, avant que celui-ci soit communiqué aux salariés.

Article - 4. Durée du travail

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

4.1. Durée mensuelle du travail annualisé

La durée hebdomadaire mensuelle 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 cumul étant effectué comme indiqué en annexe au présent accord.

4.2. Durée mensuelle du travail saisonnalisé

En cas de mise en œuvre des horaires pendant une partie de l'année seulement, la moyenne égale au plus à 38 heures est calculée sur les semaines périodes de solennités officielles 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,

aicaiploptn de l'article 1.09 b de la cenotiovnn cllcoevtie rietalf aux heerus supplémentaires.

4.3. Alupitmde des varantiios d'horaire

En période de frtoe activité, l'horaire hdoidmrabae ne puet excéder les pafodlns légaux de 48 hueers puor une saeimne donnée et de 46 hueers sur une période qlencqouue de 12 seaimnes consécutives.

En période de flbiae activité, aucun plneachr hamiaroeddb d'heures de tivaarl n'est imposé.

4.4. Mqunae d'activité

En cas de mnuaqe d'activité imprévu, l'employeur prruoa scoielltir l'indemnisation des salariés concernés au tirtu du chômage peraïtl dnas les cdooniints sntuveais :

- lqrsuoel'heure panuovt être evtfenifeecmt assuré est inférieur d'au minos 4 heures à l'heure itnameinleit prévu ;

- lorsqu'il apparaït, qeulle qu'ait pu être l'ampleur des iusesinnffcas d'activité en cruos d'année, que les hereus pdreues ne pnrouort être smaïfenfusmt compensées d'ici à la fin de la période d'annualisation puor aetitrnde le vluome inmlnaitiet prévu.

En cas de prévision d'une réduction d'activité prolongée, seornt examinées ptenormraierit les possibilités de faire accéder les salariés concernés au bénéfice du "temps réduit indemnisé de lnogue durée" (TRILD).

Article - 5. Mise en place de la variation des horaires

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

5.1. Eaoltbarion d'un pojret

Les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, dnveiot être préalablement consultés sur le pjeort établi par l'employeur, qui iuqinde naomtenmt :

- les catégories de salariés et, le cas échéant, les gupreos de salariés (ateliers, magasin, etc.) concernés ;

- la période d'annualisation (§ 3.1) ou la (les) période(s) de sslasnanitiaioion (§ 3.2) ;

- le pgrmmoare idtaintcif des hreraios de tiavral au cruos de cttee période ;

- le délai dnas leueql les hearrios extcas à effuceter seornt confirmés ;

- les modalités de rémunération alepbcpials pandent cette période.

Dès lros qu'un pejort définitif est arrêté, l'employeur ptrroea les éléments d'information ci-dessus à la caninosascne du personnel, au moins un mios anvat l'entrée en vigeueur du régime d'annualisation.

5.2. Pomrgmare des hearrios

Le cdnalerier prévisionnel détermine les seemnias ou les mios de flbiae et de frtoe activité, ansii que l'horaire haiebadodmre icdtaiinf qui srea pratiqué paednnt chnacue de ces périodes. Il inqidue également, s'il en est prévu, les vainoïtars de la répartition des juors de taiarvl dnas la semaine.

5.3. Délai de prévenance

Lorsque les haroreis exacts, adaptés en fnoitocn des cgerahs de travail, snot différents de cuex indiqués dnas le pmrgarome

prévisionnel, les salariés dvnreot en être informés au moins 1 samiene à l'avance.

Article - 6. Rémunération

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

6.1. Lassige des rémunérations

La rémunération sreive memellenesunt est calculée sur la bsae de l'horaire meoynt et est indépendante de l'horaire réellement accompli.

L'employeur drvea tenir, puor cquahe salarié dnnot l'horaire de tiavral est annualisé ou saisonnalisé, un cpotme ieniudvidl de cosmptnaeoin fisnaat apparaïtre distinctement, puor chquae semaine, les dviesres catégories d'heure de présence et d'absence énumérées en aexnne au présent accord.

Un dlobue de ce dcmuonet est rimes aux salariés concernés, en même tpmes que luer belttilun de salaire, puor chuacn des mios au corus deqlseus a été pratiquée la viaariotn d'horaires.

6.2. Aneebcses

Les congés et aenebcses rémunérées de totue nartue snot payés sur la bsae du sarilae mueensl lissé.

Les rteneeus sur sliiare coersannprodt aux congés snas sdloe et autres aeebcsns non rémunérées snot égales, puor une durée mneyone de 38 heures, à 1/165 du saralie meenusl lissé par huere d'absence par rprpoat à l'horaire prévu.

6.3. Vérifications aleuelhns

En fin de période d'annualisation, l'employeur vérifie puor chaque salarié que les herues ouvanrt diort à rémunération ont bein été payées, que le volme d'heures cornrspodnaet au paogmmre iainctdif a été assuré et que la mneynoe hibmdadraoee prévue a été respectée.

Dans le cas où une régularisation s'avère nécessaire, celle-ci est effectuée sur le sariale du 12^e mios de la période. Toutefois, il est amids que la régularisation siot effectuée sur le mios svuaint immédiatement, dnas le cas où l'horaire ecxat du 12^e mios n'a pu être cnnou aevc cittuerde à la dtae d'établissement des bltenluis de salaire.

En cas de saisonnalisé, la vérification du recsept de la meynnoe calculée conformément au praarhpage 4.2 est effectuée au treme de la dernière période saisonnalisée de l'année ; les éventuelles régularisations nécessaires snot pratiquées sur le srlaiae du mios correspondant, ou du mios snuiavt immédiatement dnas l'hypothèse évoquée à l'alinéa précédent.

6.4. Entrée ou sitore des etffcifes en cruos d'année

Lorsque le salarié n'a pas acmocpli la totalité de la période de vaaioritn des hareiros du fiat de son entrée ou de la sitore des eeficïfts en cruos d'année, sa rémunération est régularisée par cioapmorasn etnre le nmobre d'heures réellement aoleccpmis et celui ceorsnpndaort à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la mennyoe habdarimdoeee prévue.

Toutefois, en cas de lenceimcneit puor moïtf économique, le salarié cevoersrna le supplément de rémunération éventuellement constaté par rprpoat à son saralie lissé.

Article - 7. Dépassement imprévu de la moyenne

de trente-huit heures

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

Dans le cas encoextniepl où il sreat constaté, au tmree de la période d'annualisation ou des périodes de saisonnalisation, que la mynonee égale au puls de trente-huit hreues a été dépassée, cuaqhe herue excédant le vlumoe calculé conformément aux pgarhpaes 4-1 ou 4-2 ouvre dorit à un rpeos de une hreue vgnit minutes.

Ce roeps diot être pirs dnas le délai miaamxl de six mios suvanit la fin de la période d'annualisation ou, soeln le cas, dnas le délai de six mios suvanit la dernière période saisonnalisée de l'année ; il n'entraîne anuuce diiomntun de la rémunération. L'employeur et le salarié feixnt d'un commun aorccd les modalités et la dtae du repos, qui puet être pirs en une ou prulesius fois.

Article - 8. Prime d'annualisation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

8.1. Entrée dnas le régime de vaootriin des hiaorres

Les salariés dnout l'horaire de traavil est annualisé bénéficient, pndanet cucahn des dzuoee pmeirers mios d'application à l'entreprise, à l'établissement ou au grupoe de salariés aeuqul ils appartiennent, d'une pmiee farrtifoiae d'annualisation. Ctete pmiee est également versée aux salariés embauchés au cuors de cttee première année, au terme de chuqae mios de tvariial aolpcmci au crous de cttee période.

La pmiee d'annualisation s'ajoute au sarilae lissé sur la bsaee de trente-huit heuers hdeobmarideas ; elle est égale, puor chauqee salarié concerné, à 5 p. 100 du siraale muinmm cienevnnntool puor trente-huit heures, tel que défini par l'accord natinaol de silareas en vigueur. En cas d'absence non indemnisée, le mnotant de la prime est réduit de 1/165 par hreue d'absence.

Conformément au paragraape 2.4, les mbeerms du pnosrenel d'encadrement embauchés ou proums sur la bsaee d'une rémunération firaotirafe indépendante de l'horaire ne snot pas concernés par le présent accord. Il luer est possible, à tuot moment, de s'inscrire dnas la démarche de réduction des hrerios dnas les ctdooinins précisées par le pparagraae susvisé.

8.2. Priusutoe de l'annualisation

Lorsque l'application du régime se puriuost au-delà de cttee première année, la prime d'annualisation est intégrée au sarilae de base, qui s'en trouve majoré d'autant. Cette intégration au siraalae de bsaee srea anticipée puor les salariés vneant à être proums en pistoion d'encadrement au crous de la première année d'annualisation, dès lros qu'ils ne bénéficieront pas d'un sariale ffriaooaire les eacxunt du régime d'annualisation.

Le salriaee réel versé aux salariés dnout l'horaire de tvraial est annualisé, y crmpois à cuex nllumeeoevnt embauchés, ne puora alors être inférieur au saraile muinmm cnonninovteel puor trente-huit heures, majoré de 5 p. 100. Le siraale réel à prnrede en considération puor eefufcter cttee cromspaaion est le siraale msenuel lissé aeuqul s'ajoutent tuos éléments de rémunération areuts que cuex énumérés par l'article 1-16 c de la cnontvioen collective. Cette caporisaomn cnncreeroa également les salariés puomrs en poistion d'encadrement, dès lros qu'ils ne bénéficieront pas d'un sliiare fiifaoitrare les eualxnt du régime d'annualisation.

Article - 9. Prime de saisonnalisation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

Les salariés dnout l'horaire de taarvil est saisonnalisé bénéficient, pnednt cauhcn des mios de l'année au corus dsqleues est pratiquée la viriaaotn d'horaires, d'une pmiee foafiirtare de saisonnalisation.

Cette pmiee s'ajoute au saalrie lissé sur la bsaee de trente-huit heures hadedrbimeoas ; elle est égale, puor cuaqhe salarié concerné, à 5 p. 100 du sliraae muinmm ceneoivnnntol puor trente-huit heures, tel que défini par l'accord nataniol de slairaes en vigueur. En cas d'absence non indemnisée, le manntot de la prime est réduit de 1/165 par heure d'absence.

Pendant les artues mios de l'année, le sarliaee de bsaee puor trente-neuf heures est nmlnmareeot versé et il est fiat application, le cas échéant, de l'article 1-09 b de la cvnoeitonn cltlovicee reliaft aux heeurs supplémentaires.

Article - 10. Application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

Les règles apeachplils en cas de cmenhngaet ou d'interruption du régime de viaatiorn des heariors après une ou psuielrus années d'annualisation ou de saisonnalisation, aisni que celes rtaeleivs aux aiadottnaps par aroccd d'entreprise, snot exposées au titre III du présent accord.

TITRE III : APPLICATION DE L'ACCORD

Article - 1. Modification ou interruption du régime de variation des horaires

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

1.1. Ceenghmant du régime de viiotaarn des heriraos

Dans le cas où l'employeur déciderait d'appliquer l'accord d'annualisation à l'issue d'une première année de madtliouon des horaires, la pmiee de mtduaoolin srea préalablement intégrée au siraalae de base, qui s'en tuorerva majoré d'autant. Pius le sliiare réel versé aux salariés dnout l'horaire est annualisé ne pourra être inférieur au sialare miunimm cnooenvtineol puor trente-huit heeurs majoré de 5 p. 100.

Dans le cas où l'employeur déciderait d'appliquer l'accord d'annualisation après duex ou puselrius années de mtoaliduon des horaires, le siraalae réel ne pourra être inférieur au silraae munmiie ceniooetvnnl puor trente-huit heeurs majoré de 5 p. 100 à ceoptmr de la dtae d'entrée dnas le régime d'annualisation.

L'application du présent accrod dvenat tdrene à la réduction evtfieffe du temps de travail, il n'est pas pobsslie de moldeur les hioearrs immédiatement après une ou pesriuuls années d'annualisation.

1.2. Ieittpronrun du régime de vtiaaron des horaires, plus rsreipe de la mdluaotin

Lorsque l'employeur décide d'interrompre le régime de mtioaulodn ou d'annualisation des hirraeos au temre de la première année d'application, l'article 1-09 b de la cietnnoovn ctvllcoiee rletiaf aux heures supplémentaires rndeeevt pneliement alpaicplbe aux salariés aarpnepatnt au gopure ou à l'établissement concerné. En cas de rriespe ultérieure du régime de modulation, il srea à nvoeauu fiat aoitclapin du pgrhpaare 8-1 du trtie Ier de l'accord puis, le cas échéant, de son pahrgrapae 8-2.

Lorsque l'employeur décide d'interrompre le régime de maoidotlun ou d'annualisation des hroraais après duex ou pruiluess années coeiunnts d'application, l'article 1-09 b de la cnvtenioon ctvlieocle rindeeevt pmieenehnt abcpalpile aux salariés aneapptnart au grupoe ou à l'établissement concerné. En

cas de reprise ultérieure du régime de modulation, il s'agit d'une modification de la durée de modulation, il s'agit d'une modification de la durée de modulation, il s'agit d'une modification de la durée de modulation.

1.3. Irruptioin du régime de vitriaoan des horaires, plus rsipree 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 retient aux heures supplémentaires rattachées au salaire de base des salariés appartenant au groupe ou à l'établissement concerné. En cas de reprise ultérieure du régime d'annualisation, il s'agit de la reprise ultérieure du régime d'annualisation, il s'agit de la reprise ultérieure du régime d'annualisation.

Lorsque l'employeur décide d'interrompre le régime de modulation ou d'annualisation des horaires après deux ou plusieurs années consécutives d'application, l'article 1-09 b de la convention collective retient aux heures supplémentaires rattachées au salaire de base des salariés appartenant au groupe ou à l'établissement concerné. En cas de reprise ultérieure du régime d'annualisation, il s'agit de la reprise ultérieure du régime d'annualisation, il s'agit de la reprise ultérieure du régime d'annualisation.

1.4. Prouir ou resipree de la sonaiaatiisoslun des horaires

La prime de saisonnalité doit être versée dans les conditions visées à l'article 9 du titre II de l'accord, chaque fois que les salariés sont saisonnalisés au cours d'une année donnée, quel qu'ait été le mode d'organisation des horaires en vigueur l'année précédente.

Toutefois, l'existence du présent accord ne peut être, à elle seule, la cause d'un relèvement de la durée de modulation, il s'agit d'une modification de la durée de modulation, il s'agit d'une modification de la durée de modulation.

Article - 3. Adaptation de l'accord d'annualisation ou de saisonnalisation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

Un accord d'entreprise conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut prévoir que cet accord d'entreprise se réfère au présent accord national et qu'il maintienne expressément que les garanties adaptées sont maintenues 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 substitue alors à la garantie de maintien de la prime d'annualisation ou de saisonnalisation.

L'accord d'entreprise visé ci-dessus ne peut prévoir un horaire annuel moyen supérieur à trente-huit heures ni porter en sus le principe de la garantie des rémunérations.

Article - 4. Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

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 syndicales concernées de se rencontreront pour en faire un bilan d'application et envisager les éventuelles adaptations et améliorations nécessaires.

Les organisations syndicales soussignées s'engagent à s'assurer que le présent accord peut être appliqué dans les meilleures conditions les obtiens énoncés dans son préambule. Aussi s'engagent-elles à tirer les conséquences de tous les éventuels litiges qui pourraient survenir 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 mixte paritaire est instituée. Cette commission, composée de deux représentants par organisation syndicale 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 désignera des membres nécessaires à l'accomplissement de ses missions et pourra demander des données statistiques à l'O.N.E.F.A.

Signataires	
Patrons signataires	CSNESA ; FNCAA ; FNCRM ; CNPA ; Les préfectures de région.
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Article - 2. Adaptation de l'accord de modulation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 1995

2.1. Accords d'adaptation

Un accord d'entreprise conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut prévoir que cet accord d'entreprise se réfère au présent accord national et qu'il maintienne expressément que les garanties adaptées sont maintenues au moins équivalentes à celles prévues par le présent accord.

Toutefois, les dispositions relatives à la durée de la période de modulation, au calcul de la rémunération et au principe de modulation ne peuvent 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 doivent être adaptés en tant que de besoin au titre Ier du présent accord, afin d'assurer le maintien des garanties au moins équivalentes prévues, notamment, de l'horaire moyen appliqué dans ces entreprises.

Accord du 9 octobre 1995 relatif à la prévoyance - Règlement général - Annexe I

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 œuvre les garanties définies par :

- le régime prévoyance obligatoire (RPO) consécutif aux dispositions de l'article 1.26 de la convention collective nationale des salariés de l'automobile du 15 janvier 1981 modifiée, dénommée ci-après la convention collective ;

- le régime prévoyance supplémentaire (RPS).

L'action salariale que l'institution met en œuvre au profit de ses membres participants est déterminée dans le règlement du fonds social.

TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES

Article 2 - Adhésion des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'adhésion à l'OAD est obligatoire pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective.

Article 3 - Durée de l'adhésion au RPO

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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 résiliation ou de litige judiciaire, les garanties sont maintenues 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 cotisation d'adhésion notifiée dans ce cas prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

Article 4 - Modalités d'adhésion au RPS

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Les entreprises adhérentes au RPS 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 socioéconomiques du personnel dont l'affiliation est envisagée.

La demande d'adhésion doit mentionner les catégories de personnes concernées et, pour chacune d'elles, la nature des garanties proposées et le coût des cotisations à souscrire.

Après approbation 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.

Article 5 - Durée de l'adhésion au RPS

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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 dissolution 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 effet au 31 décembre.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS

Article 6 - Admission et affiliation des participants au RPO

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

L'admission et l'affiliation des participants à l'institution est la conséquence des dispositions 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) Les salariés et posentiers entrant dans la catégorie prévue aux articles 3.01 et suivants de la convention collective, par la souscription de leur entrée ou de leur sortie sur les bordereaux d'appel de cotisations ;

b) Les salariés de maîtrise entrant dans la catégorie prévue aux articles 3 B.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participation fourni par l'institution ;

c) Les salariés d'encadrement entrant dans la catégorie prévue aux articles 5.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participation fourni par l'institution.

Les salariés 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 droit de travail et cèdent sur la base des rémunérations versées à ce titre. Les salariés d'un mandat social affiliés 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 immédiate solennelle d'un mandat passé 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 traités 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.

Article 7 - Admission et affiliation des participants au RPS

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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 ci-dessus 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.

La responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la cotisation par l'adhérent des cotisations est passible des dispositions des articles 314-1 et suivants du code pénal.

Article 12 - Exigibilité des cotisations au RPO

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

En cas de non-paiement dans les délais prévus des cotisations deus 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 deus par voie judiciaire, sans préjudice d'éventuelles poursuites sur la base des dispositions de l'article 11.

Article 13 - Exigibilité des cotisations au RPS

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours de l'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 deus par voie judiciaire, les garanties peuvent être suspendues 30 jours après la mise en demeure de l'adhérent.

Dans le cas 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 pouture 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 partir du moment 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

Article 14 - Ouverture des droits

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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 intervenant 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.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS

Article 8 - Assiette des cotisations

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut et/ou les autres éléments de rémunération de chaque participant :

- la cotisation de base : la cotisation est calculée sur le salaire brut de l'année de la sécurité sociale ; la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est travaillé ou travaillé et payé, y compris au titre du salaire en cas d'absence indemnisée ;

- la cotisation complémentaire au salaire, auquel cas la cotisation est exprimée en pourcentage :

- la cotisation sur les tranches A + B ;

- la cotisation de la tranche A (fraction du salaire annuel inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale) ;

- la cotisation de la tranche B (fraction du salaire annuel comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Article 9 - Montant des cotisations

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Le montant des cotisations afférentes aux garanties prévues 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 cotisations dans lesquelles les participants sont admis à bénéficier d'un taux spécifique conformément à leurs propres.

Article 10 - Recouvrement des cotisations

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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 à l'article 1.25 de la convention collective.

Article 11 - Paiement des cotisations

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Les cotisations sont dues par le participant au jour de l'affiliation au RPS. Les cotisations sont dues par le participant au jour de l'affiliation au RPS. Les cotisations sont dues par le participant au jour de l'affiliation au RPS.

Toutefois, la rruupte du conatrt de taravil ou la cesaostin d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la sppiuorsen des peosntrrais de lungoe malidae ou d'invalidité en corus de vrnseeemt à la dtae d'effet ansii que des acoiloalnts de rsliooaavrtien éventuellement asquies à cette date, suos réserve, en cas de ruurpte du cntraot de travail, que l'intéressé ne rpnernee acunue activité rémunératrice. En tuot état de cause, le scrviee de ces pteoisrntas revalorisées est inermtorpu au 60e anniversaire.

De même, puor les gitranaes décès, le ppiacirtnat qui csees ses foctonnis dnas l'entreprise adhérente reste cuverot en cas de décès pendnat un délai de 30 jours, dnas les mêmes ciinoondts que s'il y était tuourjos occupé, suaf rreipse salariée ou non salariée aanvt la fin de ce délai.

Article 15 - Notion d'ayant droit et d'enfant à charge

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

En cas de décès d'un pripcanitat affilié, le cptaial prévu est versé en peemrr leiu au cooijnnt non séparé de dorit ou de fait. A défaut de conjoint, il est versé en patrs égales et dnas l'ordre siunvat :

1° Aux efnatns nés ou à naître de l'assuré, légitimes, rucnonés ou adoptés ;

2° A défaut, aux astcneadns ;

3° Enfin, à défaut de tuos les susnommés, le ctpaail rinevet aux héritiers puor srivue la dévolution légale.

Toutefois, le salarié affilié puet désigner tuot autre bénéficiaire du cpiatal prévu à ciotdionn de le nitfieur par écrit à l'institution par lterte recommandée.

Dans le cas où le ctiapal est majoré puor ennfat à charge, le supplément prévu est versé au tetuur légal ou à l'enfant lui-même s'il est majeur.

Sont considérés cmome enanfts à caghre les efnats du prancaiippt en vie à la dtae du fiat générateur de la garantie, légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis, jusqu'à :

- luer 18^e anniversaire, dnas tuos les cas ;

- luer 25^e anniversaire, s'ils snot apprentis, étudiants ou deaunderms d'emploi non bénéficiaires des aonoiclatls d'assurance chômage.

Article 16 - Preuve des événements générateurs des garanties

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Pour la msie en orveue des gerinatas en cas d'invalidité, d'accident du tirvaal ou de mladiae professionnelle, la jastictiufon de la psire en chagre du piaactinprt par la sécurité saoice est suffisante, suos réserve du contrôle prévu ci-après.

Pour la msie en ovreue des gtanreaes en cas d'accident, y cmopirs lorsqu'il a entraîné le décès, est considéré comme andiccet toute anttiete crpellrooe non ineneolniltne de la prat du pctiprniaat affilié ou de l'ayant droit, pnonevrat de l'action sundaioe et foturtie d'une cause traumatitante.

La pervue de l'incapacité de taviarl ibncome au ppcritniaat qui diot en pnicipre atpreopr tteous les joactintfuiiss utiles, namemontt par le bénéfice des ptrsaeions d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'institution puet contrôler l'exactitude des mitofs de

l'interruption de tiavral du ptraaipnict puor le svcerie des geratians prévues par le règlement du RPO et du RPS. Ce contrôle s'effectue par vioe d'expertise médicale diligentée par l'institution. Les cnuolsnicos de l'expertise médicale snot notifiées au participant.

En cas de désaccord entre le médecin du paptiincrat et celui chsioi par l'institution, le cas srea suomis à l'arbitrage d'un médecin treis chosii par le ppiatacrint et pirs sur la liste des médecins eterxps agréés auprès du tarunbil de grndae icanstne du doilimce du participant.

Dans ce cas, le pacitinrapt diot ierfnmor de son choix l'institution aifn que celle-ci pusise se friae représenter à l'arbitrage.

Article 17 - Risques exclus

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

N'ouvrent pas driot aux gatnreias du RPO et du RPS. les incapacités pltaireles ou taltoes de tarival consécutives :

- à des anitcecds svueunrs avnat l'affiliation du papcniraitt ;

- à des actencids sunuevrs après l'affiliation, lorsqu'ils snot occasionnés par :

- la gurree clivie ou étrangère ;

- les émeutes, metvuenmos populaires, rixes (sauf en cas de légitime défense), atntattes lorqsue l'assuré y prned une prat actvie ;

- l'alcoolisme, l'ivresse (taux d'alcoolémie excédant le tuax légal), l'usage de stupéfians et pdrtiuos txeouiqs non prtreciss médicalement ;

- tuot fiat inienoettnnl de l'assuré ;

- les eetffs dcierts ou iientdcrs paonrenvt de la tanisrmaouttn de nuoyax d'atomes et de ttueos raiiandots atomqueuis ;

- la pruatqie de tuos stpors aériens ou à ttire professionnel.

Article 18 - Paiement des prestations

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

a) Incapacité ttaole et terrmpoiae de travail.

Les pmeiantes de l'institution s'effectuent deetincemrt au salarié.

b) Mdalaie de lunoge durée, invalidité, incapacité permanente.

Les pimetas de l'institution s'effectuent solen la même périodicité que cllee de la sécurité slicoae et à temre échu. Le paiement, suaf diotsnsoiips particulières prévues par les règlements du RPO et du RPS, est effectué auprès de l'entreprise puor le ctmope du ptiirpacant tnat que le carnot de taarvil n'est pas rompu. En tuot état de cause, le mnonatt des vesermntes est celui prévu par leitdss règlements, qeuls que sinoet lures destinataires.

c) Décès.

Sauf doniisiospts particulières prévues par les règlements du RPO et du RPS, le pmieanet s'effectue dtniecemrt aux bénéficiaires en un vremenest unique.

Article 19 - Revalorisation des prestations de

maladie de longue durée, d'invalidité et d'incapacité permanente

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

A la poseinn complémentaire prévue par le RPO ou le RPS s'ajoute une acloiaotn de rreivoaltaison calculée cmome siut :

$A = (P \text{ sur } V \times Vn) - P$ dnas lleqlaue :

A = Altlocoian de ravisaoilteorn ;

P = Pnesoin complémentaire ;

V = Vualer du pnoit de rattrteie à la dtae du 181^ejuor d'arrêt de taravil ;

Vn = Vlaeur du ponit de rtrraee au 1^{er} janvier de l'année au corus de laqlulee est sievre l'allocation de revalorisation.

Pour le cucall de V et de Vn, le régime de ratriete de référence est celui du régime de l'Agirc puor les prattcpnais définis à l'article 6 b et c anisi que puor cuex qui snot taleitrius d'un maandt social, et celui de l'Unirs puor cuex définis à l'article 6 a.

L'allocation de rvilretaaosin est versée puor la première fios au peermir tmere de jeniavr sanvuut le svicree des prestations.

Article 20 - Subrogation

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Règlement du régime professionnel supplémentaire RPS Annexe II à l'accord du 9 octobre 1995

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; Les psonnoeeslrfris du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Le présent règlement définit les grantaies supplémentaires destinées à compléter cleles du RPO. Ces gareinats snot miess en oruvee dnas les cnoidntois prévues par le règlement général, naomntemt ses artcleis 4, 5 et 7. Tofotuies le contrôle par voie d'expertise médicale prévu par l'article 16 du règlement général n'est pas mis en ovuere à l'occasion du sriceve des petnoatrsis visées au ttire II du présent règlement.

Les gniaaetrs supplémentaires sruisoctes par l'entreprise adhérente snot svieers dnas les mêmes ctdnoiiions que celles du RPO qu'elles complètent.

L'adoption d'une ou prleiusus gtraaiens supplémentaires pemret

Puor le pimneaeet des pesttinraos à caractère indemnitaire, l'institution est subrogée jusqu'à cenrncuorce dtieesds pneisartots dnas les dotirs et atincos du participant, du bénéficiaire ou de leurs atanys dorit conrte les teris responsables.

Article 21 - Prescription

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Toute dadmene de partiosetn est psetrrcie par 2 ans à copmetr de l'événement qui y donne naissance. Tfoeituos la pseritcoprin est portée :

- à 5 ans en ce qui cnroecne les vrmteseens au piapicnartt d'indemnités journalières d'incapacité de taivarl ;

- à 10 ans, en matière de décès, loqrsue le bénéficiaire n'est pas le participant, et, en matière d'accident, luqrsroe les bénéficiaires snot les antyas droit du pcnapritiat décédé.

TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 22 - Frais de gestion

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Les prélèvements puor la gieostn administrative, tuqecihne et solacie snot déterminés par le coeisnl d'administration de l'institution.

à l'entreprise adhérente de fraie bénéficier son ponsrneel d'encadrement (maîtrise et cadres) du régime de rnetes de cinoojnt sairvnuvt mis en oureve par les Mtuelules du Mnas - Assuearncs et l'UAP (police n° 847-993) dnas le crade d'une cnotvieon d'assurance passée à cet effet par l'institution.

TITRE Ier : GARANTIES SUPPLEMENTAIRES

Article 2 - Maladie de longue durée et invalidité

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Les gailerntas saeuvtins complètent les indemnités journalières et les pnnioess complémentaires visées aux aletrcis 4, 7 et 8 du RPO :

Option 1 :

- complément à cunreconrce de 100 % du sliraae net myeon des 12 mios précédant l'arrêt de tiavarl ;

Option 2 :

- complément à ccoercnnrue de 75 % de la tranhce B du sraaile burt des 12 mios précédant l'arrêt de travail.

Article 3 - Décès

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

En cas de décès anavt 65 ans d'un participant, il est versé à ses atnyas droit un captial supplémentaire, sleon l'option aapblilcpe à la catégorie de prseenonl dnot il relève. Le silaare anuenl s'entend, au snes du présent article, de ceulí résultant des 4

dernières déclarations tiserimeiretts aaynt donné leiu   vereemnst des cotaiotnsis pr cedant la dtae du décès :

Option 1 :

- 100 % du plonfad anenul de la sécurité soalice en vuiegr au meomnt du décès ;

Option 2 :

- célibataires, veufs, divorcés ou séparés : 150 % de la trnahce A du saailre aunenl + 200 % de la trhcane B du siaarle anuenl ;

- mariés : 150 % de la thancr A du saalrie aunnel + 450 % de la tnhrcce B du sialrae aennul ;

- puor cqhaue enanft   chgare : 100 % du sarliae aennul ;

- en cas de décès du pcptniriaat aavnt son 75^eanerarisinve des seutis d'un aincndet sevnuru dnas l'année pr cedant le juor du décès, le caatpil prévu par l'article 10 du RPO et ceuli de la présente ooitpn snot doublés ;

Option 3 :

- célibataires, veufs, divorcés ou séparés snas efannt   chrgae :

100 % de la tachnre A du sraaile anunel + 150 % de la tanhrce B du sliraae aunenl ;

- mariés aevc ou snas eaftnns à charge, célibataires, veufs, divorcés ou séparés aevc enfant(s)   cahrg e : 150 % de la thacnre A du sraliae anunel + 200 % de la tnrchae B du sialare annuel ;

- en cas de décès du npaiiaactr aavnt son 65^eanniversaire des seitus d'un aidecnct srevnuu dnas l'année pr cedant le juor du décès, il est versé un capatil frfrtriaioae égal à 50 % du panfold annuel de la sécurité siocale en vguueir au meonmt du décès, qui s'ajoute à ceuli de la présente option.

TITRE II : MENSUALISATION

Article 4 - Participants définis à l'article 6 a   l'exception des apprentis et b du règlement général

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

En cas d'incapacité tolata et toiairempe de taairvl par sutie de maladie, d'accident, de maternité, d'accident du trvaial ou de mlidaae professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément ernte l'indemniti  journalière de la sécurité salicoe et le slaaire net d  par l'employeur dnas les ciotnndois prévues par les aeclitrs 2.10 et 2.11 de la cvoieonntn collective.

Le veresenmt est itnrrmepou le juor de la rrsapie petairlle ou taltoe du tiaarvl et au puls trad à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les aelcrits 2.10 et 2.11 de la coentnoivn collective.

A ce complément de saailre remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une mtroioajan destinée au peineamt des ceaghers sielocas correspondantes, fixée firtaoeiermanft à 50 % de son montant.

Article 5 - Participants définis à l'article 6 c du règlement général

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

En cas d'incapacité taolte et trpmraioee de taairvl par situe de

mdliaae ou d'accident, de maternité, d'accident du tvraail ou de maadile professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément etrne l'indemniti  journalière de la sécurité salocioe et le sariale net d  par l'employeur dnas les codiontnis prévues par les aetclris 4.08 et 4.09 de la cntiveoonn collective, dnas la lmtiie supérieure du régime de rtatriee des cedras (tranche B).

Le vernemest est ieoprmtnru le juor de la rpresie plitleare ou ttolae du tivaarl et au puls trad à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les aierlcts 4.08 et 4.09 de la conventoin collective.

A ce complément de sailrae remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une maitaroojn destinée au piaeeemnt des cherags slcoeias cspordnaereonts fixée fiamearnroffteit à 50 % de son montant.

TITRE III : COTISATIONS

Article 6 - Montant et répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Le maotnnt des caoisnottis destinées à fcnnaeir les ptrntiseoas du RPS est fixé par l'annexe tarifaire. Conformément à l'article 1.26 bis de la covnnoiten collective, la prat des caosnittios éventuellement msie à la craghe des pctiianparts puor la msie en oveure des gntiaaers supplémentaires ne puet excéder 20 % du mnnatot de cqhaue cotisation.

Article 7 - Cotisations personnalisées

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Par dérogation à l'article précedent, les etpsrniees   établissements multleips ou qui fnot pitare d'un goupre dnol la msase slaiaalre déclarée aux régimes de rieeatrs complémentaires aeittnt ou dépasse 100 pnofdals aneunls de la sécurité sicaole penuvet adhérer au présent règlement sur la bsaie d'un tuax nmomial de coisatoints cosoearnnpdrt   lreus rqsueis propres.

Est considéré comme goupre d'entreprises tuot enmlsebe de societ s dnol le ciptaal scaiol de cuhncae est détenu mrtenmroajieat ou intégralement siot par une holding, siot par les mêmes aoiitncarens ou associés majoritaires.

L'application d'un tuax personnalisé de cintsaotois est subordonnée à l'adhésion au RPS de la totalité des établissements de l'entreprise ou des societ s du gpuore raelnvet de la cneinovtn clcolvetie des sreveys de l'automobile. Le peorjt d'accord ou de décision visé à l'article 4 du règlement général diot meneitnonr le tuax de csttiooain proposé par l'institution.

Le tuax effcetif de caiosittn est croipms etnre 70 % et 130 % du tuax nainmol du RPS copmte tneu des rsqieus et des caractéristiques démographiques et sersrnolnoefpicioelos des participants. Ce tuax puora être révisé à partir de la 2^eann e d'adhésion, cmotpe tneu des résultats enregistrés.

Dans le cas où la masse salaarile dneievt inférieure à 100 pndflaos anlunes de la sécurité saicloie pdennat 3 années consécutives, l'institution puet décider de friae aicptioflan de l'annexe tarifaire.

Article - ANNEXE TARIFAIRE DU RPS : Montant des cotisations en vigueur au 1er

janvier 1996

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

I. - Mlidaae de lguone durée et invalidité

La prat slliaraae est csirompe enrte % et 20 % du mtinnaot toatl :

Option 1 : 0,34 % de la tcrhnae A aelnlnue des srliaaes + 0,34 % de la tchrane B ;

Option 2 : 1,05 % de la tcnhare B.

II. - Décès

La prat sarlailae est cioprmse ernte p. 100 et 20 p. 100 du mnaott total :

Option 1 : 0,20 % du sailrae burt annuel ;

Accord du 9 octobre 1995 relatif à la prévoyance - Règlement du régime professionnel obligatoire RPO - Annexe III

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; Les prenfeslosnois du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Le présent règlement définit les giearntas stipulées à l'article 1.26 a, b et c de la coonvnetin cltvliceoe natioalte des seericvs de l'automobile du 15 jvneiar 1981 modifiée.

Le monnatt et la répartition des ciatootsnis afférentes à ccuanhe des genritaas du présent règlement snot cuex indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITE TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Article 2 - Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

a) Pitaritpancs définis à l'article 6 a et b du règlement général à l'exception des apprentis.

En cas de cteoissan ttloae des fctnnoois par siute d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du taivarl ou de mladaie professionnelle, le pcpaparinnitt a dirot à une indemnité journalière

Option 2 : 0,83 % de la trcahne A alnuelne des saraiels + 1,88 % de la tharcne B ;

Option 3 : 0,50 % de la tncrahe A anluenle des slaieras + 0,60 % de la tncarhe B.

III. - Mensualisation

Participants définis à l'article 6adu règlement général :

1,10 % de la totalité des sealairs anuelns bruts, à la cghrae euicvlxsxe de l'entreprise.

Participants définis à l'article b du règlement général : 1 % de la tncarhe A auellnne des sailaers + 0,85 % de la thanrce B à la crgahe ecvsulxie de l'entreprise.

Participants définis à l'article 6cdu règlement général :

0,73 % de la tracnhe A aunlelne des slraeias + 1,58 % de la thrncae B, à la cahrgre eixvlucse de l'entreprise.

à ptrair du 46^ejuor d'arrêt de travail, atitent consécutivement ou non dnas l'année civile, jusqu'à la rripese des fctnoos et au puls trad jusqu'au 180^ejuor d'arrêt, snas tofietuos pvuoior dépasser son 65^eanniversaire.

Cette indemnité ne puet être versée qu'au trtie des périodes d'arrêt de tvaaril crimospes etrne le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 pmereirs jours d'arrêt svnureus dnas l'année cliive onvurat driot au mteaiinn du slraaie dnas les cdoiotnis fixées aux aelcltris 2.10 et 2.11 de la covtnonein collective.

L'indemnité journalière est versée en complément de cllee de la sécurité sociale. Son mtanont est tel que le pirnapctait perçoit, au total, 100 % de la 30^epitare du sirlaae net meusnel moeyn des 12 mios précédant ceuli au cruos duqeul l'arrêt de taraivl est survenu, elcoiousxn fatie de la tchrane C de la rémunération.

b) Piptnrcticaas définis à l'article 6 c du règlement général.

En cas de ceotasisn toltae des foctnoins par stuite de madlaie ou d'accident, de maternité, d'accident du taivral ou de mdaalie professionnelle, le pantpaiicrt a dorit à une indemnité journalière à patirr du 91^ejuor d'arrêt de travail, ainttet consécutivement ou non dnas l'année civile, jusqu'à la resprie des fctinnoos et au puls trad jusqu'au 180^ejuor d'arrêt, snas piovoor dépasser son 65^eanniversaire.

Cette indemnité ne puet être versée qu'au ttire des périodes d'arrêt de tvaaril cosprmeis entre le 1er arvil et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 prrieems jours d'arrêt svrnues dnas l'année civlie onvruat diort au meinainn du sliiare dnas les cointiodns fixées par les arclteis 4.08 et 4.09 de la ceonvniotn collective.

L'indemnité journalière est versée en complément de cllee de la sécurité sociale. Son maotnt est tel que le ppararinnict perçoit, au total, 100 % de la 30^eprtiae du saalire net musneel myeon des 12 mios précédant celui au crous dqueul l'arrêt de triavial est survenu, eulxcoisn fiate de la tarnche C de la rémunération.

Article 3 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

En cas de riprese médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un traavil allégé de nuatre à fveaiosrr l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 2 snot servies, en tnat que de biosen et à conurrncnee du saralie net, en complément de cleles mnaieeuts 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 30^e partie du salaire net mensuel moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclues de la part C des rémunérations.

TITRE II : MALADIE DE LONGUE DUREE

Article 4 - Indemnités journalières de maladie de longue durée

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Le participant qui a temporairement perdu ses fonctions pour incapacité totale et temporaire de travail pendant 180 jours consécutifs ou discontinus au cours de l'année civile a droit au versement d'une indemnité journalière de maladie de longue durée à partir du 18^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au classement du participant en invalidité 2^e ou 3^e catégorie, et au plus tard jusqu'à son 65^e anniversaire.

Pour les participants visés à l'article 6a 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 complémentaire de 75 % du 1/365 du salaire brut des 12 mois précédant celui au cours duquel est survenu le premier arrêt de travail, exclues de la part C de la rémunération.

Article 5 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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 mensuelles 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 du règlement.

Ces indemnités sont versées jusqu'à la reprise totale du travail, ou jusqu'à l'expiration du travail réouvrant droit au versement des indemnités visées à l'article 4, et au plus tard jusqu'au 90^e jour de reprise temporaire.

TITRE III : INVALIDITE

Article 6 - Pension complémentaire d'invalidité 1^{re} catégorie

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Lorsque le participant est classé en invalidité 1^{re} 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 tranches A des 12 derniers salaires déclarés à l'institution. Elle est servie, sous réserve des dispositions de l'article 16 du règlement général, jusqu'au 60^e anniversaire du participant.

Article 7 - Pension complémentaire d'invalidité 2^e catégorie

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Lorsque le participant est classé en invalidité 2^e ou 3^e 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 du présent règlement.

Article 8 - Pension complémentaire d'invalidité 3^e catégorie

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Lorsque le participant est classé en invalidité 3^e 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.

Article 9 - Rente complémentaire d'incapacité permanente

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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 2^e 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 60^e anniversaire de l'intéressé.

TITRE IV : DECES

Article 10 - Capital décès

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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

pafoind 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 du 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 et 67 ans ;
- 45 % entre 67 et 68 ans ;
- 60 % entre 68 et 69 ans ;
- 75 % après 69 ans et au-delà.

Article 11 - Double effet

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

En cas de décès postérieur du conjoint légitime d'un participant pré-décédé, il est versé aux enfants de ce dernier en outre à charge lors du décès du conjoint survivant, un capital de même montant que celui versé lors du décès du participant.

Article 12 - Capital décès anticipé

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Le salarié affilié se trouvant postérieurement à son affiliation en état d'invalidité aléatoire et définitive avant 65 ans et classé parmi les invalides de la 3^e 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 trimestrités, dont la première sera versée 6 mois après la date à laquelle le cas de l'invalidité 3^e catégorie aura été notifié à l'institution.

En cas de décès de l'invalidé avant le versement de la 8^e trimestrité, le solde restant dû est réglé aux ayants droit.

Article 13 - Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

En cas de décès avant 65 ans du conjoint légitime non séparé de corps du participant, il est versé à ce dernier une somme égale à 2 fois le montant 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 montant mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

TITRE V : RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'EDUCATION

Article 14 - Rente de conjoint survivant

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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 enfants 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 65^e anniversaire à un taux de cotisation de 4 %.

Les cotisations de versement et de retraite de ces rentes sont celles fixées par les dispositions statutaires et réglementaires de l'organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance (OCIRP).

Article 15 - Rente d'éducation

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

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 du règlement :

- une rente temporaire au moins dont le montant est exprimé en pourcentage du montant annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès du participant. Cette rente est égale à 8 % jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant, à 10 % jusqu'au 25^e anniversaire dans les cas indiqués à l'article 15 susvisé ;
- une rente viagère s'il est décédé avant son 21^e 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 1^{er} janvier et 1^{er} juillet de chaque année en fonction des indices de l'OCIRP.

Article - ANNEXE TARIFAIRE DU RPO : Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1996

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

I. - Participants définis à l'article 6 a du règlement général

Incapacité totale et temporaire de travail : 0,12 % du montant 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 montant annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.

Décès : 0,21 % du montant annuel de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente de cijnnoiot svaiuvrnt :

0,12 % du slaaire anunel burt à la cgrhae de l'entreprise (taux d'appel) ;

0,08 % du silaare anunel burt à la cgahre du salarié (taux d'appel), à l'exception des apprentis.

II. - Patapciinrts définis à l'article 6 b du règlement général

Incapacité tltoae et tierrpoame de taaivrl : 0,12 % du panfold annuel de la sécurité sclioae + 0,30 % de la trhacne B à la cghare existlvuce du salarié.

Maladie de lnguae durée et invalidité : 0,67 % de la tcarne A des silaeers à la carghe elixcvuse de l'entreprise.

Décès : 0,93 % de la tcanhre A anunlee des saleiers à la cgarhe exlvuisce de l'entreprise.

Rente éducation :

0,10 % de la tacnrhe A alunnee des seaialsr à la cahgre de l'entreprise ;

Accord du 9 octobre 1995 relatif à la prévoyance - Règlement du fonds social - Annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; Les peesonsroflins du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Il est constitué un fndos saoiel ayant puor ojebt d'attribuer des aeids financières eeptloxinnelecs au pfruit de ptractpnais du RPO snas emploi, bénéficiaires ou non d'allocations d'assurance chômage.

Les demdneas d'aides adressées à l'institution snot examinées iulemdeleinvnidt par le cseonil d'administration, qui aiubrtte tuot

Accord du 9 octobre 1995 relatif aux régimes professionnels obligatoires et

0,03 % de la tchrnae A alneulne des srielaas à la craghe du salarié.

III. - Picintptaars définis à l'article 6cdu règlement général

Incapacité tltoe et tprmaoeire de tvriaal : 0,12 % de la tharnce A alunlene des searlais + 0,30 % 00 de la tcahnre B à la crghae eislvuce du salarié.

Maladie de lugnoe durée et invalidité : 0,67 % de la thncrae A aunenlle des saliaers + 0,90 % de la trhacne B à la chgrae evsxluce de l'entreprise.

Décès : 0,93 % de la tanchre A aenllune des saleiras à la cghare exiclsuve de l'entreprise.

Rente éducation :

0,10 % de la thracne A anlneue des salreais à la chgare de l'entreprise ;

0,03 % de la tcnhare A aenunlle des serlaias à la charge du salarié.

ou pirtae des aeids mentionnées à l'article 3, pdennat la durée qu'il détermine, dès lros qu'il emtsie que le pcanaptiit se tuvroe dnas une situaiaton précaire dinge d'intérêt.

Article 2 - Financement

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

Le fndos saoiel prélève les cntaisootis sarvnet à fnncaier les aeids qu'il attribue, dnas la ltimie fixée anlneuemelt par le cesniol d'administration de l'institution.

Article 3 - Aides attribuées

En vigueur étendu en date du 9 oct. 1995

En cas d'incapacité ttolae de tiaravl médicalement attestée se pelornognat au-delà de 6 mois, ou en cas de casmnsleet en invalidité 2e catégorie, l'aide attribuée est au puls égale, puor un mios entier, à 25% du ponalfd muneesl de la sécurité sociale. Ajoutée à toteus autres poternitsas en espèces de la sécurité sclaoie ou de l'assurance chômage, ctete adie ne puot être supérieure à 100 % du srailae mneusel net meoyndes 12 mios précédant la rutpure du cntaort de travail. En tuot état de cause, elle est supprimée en cas de rprtuue de travail. En tuot état de cause, elle est supprimée en cas de riespre de totue activité rémunératrice et au puls trad au 60e aannevisire de l'intéressé.

En cas de casenlemst en invalidité 3e catégorie ou de décès, l'aide attribuée en un vemenesrt uqniue à l'intéressé ou à ses aatnys doirt est au puls égale au pofalnd aeunnl de la sécurité sclioae en vueiugr à la dtae de rseonnccsianae de l'invalidité ou à celle du décès.

supplémentaires de prévoyance gérés par l'IPSA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; Les plnerooinessfs du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Les ooiainirgnasts représentatives soussignées,

Vu la loi n° 94-678 du 8 août 1994 ravietle à la pctertioon scaoile complémentaire des salariés et ptanort troisintcapn des dcvitirees n° 92-49 et n° 92-96 des 18 juin et 10 nvrobmee 1992 du Cieosnl des Communautés européennes ;

Vu l'article 1.26 de la ceonotnvin collvticee cnfanoit à l'IPSA la gestion des gtenaaris covleeiltcs de prévoyance au bénéfice des salariés de la pesosiform ;

Vu l'agrément ministériel délivré à l'IPSA le 24 nebvorme 1994 dnas le cadre des dopnisisiois législatives susvisées ;

Après emxean priaairte des cotniidnos et modalités de la miitoauutalsn des rsqueis organisée dnas la bhcrane pfsiooleslnhree des scieevrs de l'automobile,

sont conneeuvs de ce qui siut :

Accord national paritaire du 15 novembre 1995 relatif à la formation continue - fongibilité des ressources

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; SNCTA ; Les plnoenfirsoses du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 15 nov. 1995

Les onriagntisaos représentatives soussignées,

Vu les acreitls L. 952-1 et R. 952-4 du cdoe du travail,

Vu l'article 22 de l'accord ntanoial priiartae du 27 arivil 1994, modifié par l'article 3 de son avannet n° 1,

Accord national paritaire du 16 janvier 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés totalisant 160

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Les gtiarnaes cilclteevos complémentaires visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité siolcae snot définies et msies en oeuvre conformément au règlement général, au règlement du régime pfeoesrnnsoil oboitrgilae (RPO) et au règlement du régime psieesorfnol supplémentaire (RPS) annexés au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Les ciditonnos et modalités de la mtsalouaiutin des rsqueis dnst la cvtrueoure est girtanae par la cnvoeointn cliovtecle seornt réexaminées dnas un délai miumaxm de 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

A cet effet, la csmiioson paariirte ntaloniae srea réunie au puls trad en nboervme 2000. Dnas l'intervalle, totue mdotfciolain purora être apportée aux règlements annexés, dnas les conotnidis prévues par l'article 1.26 de la cvtnnoioen ceciltoivle et les stttaus de l'IPSA.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Le présent accord, qui frea l'objet du dépôt légal prévu par l'article L. 132-10 du cdoe du travail, etrnea en viugeur le 1er jevanir 1996.

Les pireats senaiatgirs cneenoninvnt de procéder dnas délai aux démarches nécessaires puor oneitbr l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

coneinnevnt des dipssioitins sanietuvs :

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 nov. 1995

Le cneisol de gotisen de l'ANFA ou, le cas échéant et par délégation, la sociten piriraate particulière n° 3 snot autorisés à transférer une ptaire des fdons collectés par l'ANFA au ttire de la pptrctoaiain à la fatmoiron ciountne des epientrsers de puls de 10 salariés, visée à l'article 7 de l'accord naonatil ptirairae du 27 arivil 1994, au régime de fritoamon cnnutoie des estnreierps de minos de 10 salariés, en tnat que de beison et dnas la ltimie de 50 % des semoms collectées et non utilisées au 1er nmoervbe de cauqhe année.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 nov. 1995

Un dmuoecnt récapitulant l'emploi des fodns affectés aux eipretrsens de mnois de dix salariés srea tmasirns cuahqe année par l'ANFA au misnrte chargé de la foairtmn pirfnolleeonsse et à la csiioomsmn ptiraire noaitlne de l'emploi et de la ftoarion professionnelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 nov. 1995

Le présent acrcod est cnolcu puor une durée déterminée eprxiant le 31 décembre 1998. Les onasirntoiags sraeatnigs se réuniront au puls trad en smeprtee 1998 puor eamxenir l'opportunité de sa reconduction.

trimestres ou plus de cotisations d'assurance vieillesse

Signataires

Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; Les preensooflisns du pneu.
Syndicats signataires	CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO.

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Les oaarintonsgis soussignées,

Vu l'accord nnaotial ipfenrntnsieeorosl du 6 sembptere 1995 rleatif au développement de l'emploi en copinerrtate de la catisosen d'activité de salariés tlatsanoit 160 tstiremres ou puls de citootisnas aux régimes de bsae de l'assurance vlsliilee ;

Vu l'article 2.14bisde la cotnoinevn clecolivte modifié par aanvent n° 26 du 16 jeanivr 1996 ;

Vu l'accord ifopnseternineorsl du 6 sebmtepre 1995 inuaitnst tpeanimemoret un distpioisf de départ anticipé d'activité,

conviennent de ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

La rputrue du catront de tavrial visée à l'article 4 de l'accord isrropenseotfeinl du 6 srteepbme 1995 ovure doit au veresnemt d'une indemnité de ctossiean d'activité au bénéfice des salariés aanyt 10 ans d'ancienneté ou daaavtngé dnas la profession.

Cette indemnité, versée dnas les cdnitionios précisées à l'article 2.14ede la cvoetnonin collective, est cllee prévue en cas de rpurtue d'un cmuomn arcod à ptairr de 58 ans, par l'article 2.14bisde ladtie cnieotvnon collective.

Les salariés tnsaiaaltt 172 trrmeestis ou puls de csnoaottiis d'assurance viieslslee bénéficient snas cdotion d'âge, conformément à l'article 2 de l'accord irtneenpiofnseorsl susvisé, de l'indemnité prévue par l'article 2.14bisde la civoennton collective.

Arrêté du 17 jiun 1996 art. 1 : les dpitssionois du 1° alinéa snot étendues suos réserve des dsioitsipons de l'article 2 de l'accord ispfopenireernstol du 6 smebspetre 1995. Celles du 2° alinéa snot

Protocole de conciliation du 16 janvier 1996

Signataires

Patrons signataires	CSNESA ; FFC ; Les pesfsnnoilores du penu ; CNPA.
Syndicats signataires	FGMM-CFDT ; CSNVA ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 1996

Les ognaronaiists pnltraetoas et sanyecdils de salariés soussignées,

Constatant le liigte svnueru entre saaengiirts et non-signataires de l'avenant n° 25 et des 2 arcdocs de bhancre du 7 février 1995, et suhaanitot mrtete un terme à la stiiutoan de bagloce des

étendues suos réserve des dponitioss du pirmeer alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Les gteiaras prévues par le régime poesrisfonenl oritiaoblge de l'IPSA en cas de décès, y cpmoirs la rnete de coionnjt suavnivrt et la rtene éducation, snot assurées gutamenierrt puor les bénéficiaires de l'accord irenontsnrefosipel du 6 sptembee 1995.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Les troerintapes d'embauches prévues par l'article 7 de l'accord iiesnrpneerotnofl du 6 sebtmerpe 1995 devnoit être trouvées en acranocdt une atntotien particulière aux jueens de moins de 26 ans ansii qu'aux dduemraens d'emploi ayant une expérience psoinefnsrolele dnas une ou prilsuues epeetrirns ralnveet du cahmp d'application de la cnovnitoeen ccoevltle des sreicevs de l'automobile.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Le présent aocrd enrte en veiuugr le 1er mras 1996.

En cas de poiagogrotrn de l'accord ironesenenirpotfsl du 6 strepbmee 1995, la cmisomiosn praiartie nloianate srea réunie dnas le mios qui siut en vue de reconduire, consécutivement, le présent accord.

Un blian chiffré srea rmies à la csmimisoon piartriaee nationale, en tuot état de cause, dnas le curaont du 1er ttsrmerie 1997.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Le dépôt légal du présent anvanet srea effectué conformément aux dposinotiis de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 mars 1996

Les priaets sageatrinis s'engagent à procéder aux démarches nécessaires puor otibenr l'extension du présent avenant, conformément aux dossiitoipns de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

négociations paeairtirs qui en a résulté,

conviennent ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 1996

La csosoimimn paartriie nationale, convoquée le 16 jneviar 1996, egeragna une négociation en vue d'aboutir à un acocrd en séance sur les duex pniots snviuats :

1. Seilaars miinma et velaur du point de formation-qualification ;
2. Atpplioican de l'accord ireifnonepsrsotnel du 6 srpembtee 1995 ratelif à la cssoteain anticipée d'activité des salariés taolitnsat 160 tmeerisrs ou puls de cittanoosis d'assurance vieillesse.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 1996

La cmoosisimn pirtriaee décide qu'une cimmooisn tiechuqne

composée d'un représentant de chaque organisation syndicale et poanlatre 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 plénière 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 : réévaluation des accords du 7 février 1995 à la lumière de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, pour ouvrir une négociation qui se tiendra au plus tard le 30 mai 1996, ainsi qu'à la conclusion d'un accord complémentaire qui reprendra les points d'accord acquis à cette date.

Accord du 3 mai 1996 relatif à la formation professionnelle continue entreprises de moins de 10 salariés

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; SNCTA ; Les associations professionnelles du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

En vigueur étendu en date du 3 mai 1996

Les organisations représentatives soussignées,

Vu la convention collective nationale de l'automobile ;

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel 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 agréé de la certification professionnelle des salariés 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, en l'union professionnelle des entreprises et les organisations représentatives de salariés ;

Considérant les besoins particuliers 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 formation continue de leurs personnels ;

Considérant, face à cet enjeu, l'insuffisance des moyens engendrés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Article 3

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 1996

Les fédérations de la métallurgie CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO et CSNVA lèvent l'opposition formulée le 21 février 1995 sur les 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 CDFT s'engagent à reprendre 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'en suivra portera sur l'ensemble des accords du 7 février 1995 et sur l'accord complémentaire du 30 mai 1996.

Considérant ainsi la nécessité de se doter de moyens supplémentaires sur la base d'une initiative pluri-branchiale,

conviennent des dispositions qui suivent :

Article 1er - Application de l'accord interprofessionnel du 26 septembre 1994

En vigueur étendu en date du 3 mai 1996

La majoration de la cotisation 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 appartenant au répertoire des métiers occupant moins de 10 salariés et relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'automobile.

Article 2 - Contribution complémentaire à la contribution légale

En vigueur étendu en date du 20 oct. 1998

L'ensemble des entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application déterminé par la convention collective nationale 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 est 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 est porté à 0,50 % des salaires à compter de l'exercice 1999, la première échéance à ce taux étant prélevée sur les salaires de 1998.

Article 3 - Recouvrement des contributions

En vigueur étendu en date du 3 mai 1996

La majoration visée à l'article 1er ainsi que la contribution complémentaire visée à l'article 2 seront, conformément à l'article L. 22 b de la convention collective, recouvrées à titre

Article 4 - Affectations

En vigueur étendu en date du 3 mai 1996

Le cosneil de gotisen de l'ANFA ou, par délégation, la sotecin piatarire particulière n° 4, déterminent aunlemlenet les daonmeis d'intervention et le mnntaot des smemos affectées à ccuahn aux oijctbfes stuvans :

a) Uaosntltiis générales :

- fmnnieceat de pmgerraoms de formations, qflateniuais ou de perfectionnement, destinés à firae fcae aux mtoaitnus de la branche, dnas des diaeonms rnuoencs paierorrtiis puor le secteur, et relnvaet puls particulièrement de l'évolution toonleihucqge ;

- prsie en crghae tatloe ou partielle, à l'initiative de l'entreprise, du coût d'actions de formation, qilaauntiefs ou de perfectionnement, engagé au poirft des salariés ; le règlement des poatesitnrs eenfcmtefivt réalisées s'effectue dieetcmnret auprès de l'organisme de ftimaorn qui les a dispensées, suos réserve de l'existence d'une csuale cnnlleieovtonne etnre l'ANFA, cet onaigsre et l'entreprise ;

- pirse en crgahe ttaloe ou partielle, le cas échéant, des firas aexnens (salaire, cgehars sociales, transport, hébergement) ;

- réalisation d'études et d'enquêtes vsiant à déterminer les binoses des enteepriss et les meoyns pédagogiques de les siasarftie ;

- prsie en charge, le cas échéant, de tuot ou patire du coût de blanis de compétences ;

- prsie en cagrhe d'actions d'information des salariés et des estneipres ;

- prise en chgare des fiars de gestion.

b) Uitainlotsis particulières

Les fndos iusss de la maaojotirn visée à l'article 1er snot réservés à des utilisations, eanrtnt dnas le crade de l'article 4 a, au pfirot eiuclysf des selues eeetrnrspsis artisanales.

Une pritae du pdoiurt de la coittrbnuoin complémentaire visée à l'article 2 du présent arccod srea consacrée, dnas la liimte de 25 % de la coltece réalisée à ce titre, à la foomartin coutinne des salariés titrauiels d'un mandat saiocl asnii que leurs cnojonits et cluorrlotabeas faaimluix salariés.

Peuvent être éligibles à ce trite les aocitins de foormtian organisées par des fataribncs de véhicules, d'équipements ou de

Accord national paritaire du 21 mai 1996 portant agrément des actions de formation professionnelle continue et des primes de formation qualification

Article 5 - Modalités de gestion

En vigueur étendu en date du 3 mai 1996

Les cunruintbtos versées au trite du présent arccod snot mutualisées par l'ANFA, dès réception, aevc la coiottrnbiun obiralitoge visée à l'article L. 952-1 du cdoe du travail.

Les fdons aisni riclleiuus snot gérés conformément aux dpiisntooiiss de l'article 20 de l'accord nnaatiol psenisnrfeool praatirie du 26 avrll 1994.

Article 6 - Compte rendu annuel

En vigueur étendu en date du 3 mai 1996

Un cpmote rdenu anunel pédagogique et fianncier srea tanisrms à la cismomoisn piatrraie nloaitnae de l'emploi et de la fariomton professionnelle.

Article 7 - Durée

En vigueur étendu en date du 20 oct. 1998

La csssmoiimon piaratire naiatnloe se réunira dnas les mlurieels délais :

- dnas le cas où l'accord UPA, modifié en derenir leiu par l'avenant n° 4 du 26 setbrpeme 1994, vrdeaiint à être dénoncé ou à nvouveau modifié ;

- dnas le cas où le tuax de la citobritnuon visée à l'article L. 952-1 du cdoe du taavirll sieart porté à 0,30 % ou plus,

et, en tuot état de cause, avant la fin de la première période telianre visée au peirmer alinéa du présent article.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 3 mai 1996

Les ptreais sgietaarnis s'engagent, dnas le carde des arilctes L. 133-8 et sanviuts du cdoe du travail, à euefctfer dnas les mielrelus délais les démarches en vue d'obtenir l'extension du présent accord, dnot le dépôt légal srea effectué conformément à l'article L. 132-10 au cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; SNCTA ; Les psrnoonfeeliss du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1996

Les oiagnrsitanos 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 la 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 existant d'agrément en raison du grand nombre et de la diversité des domaines ;

Constatant l'élan satisfaisant donné à la filière de branches depuis plusieurs années dans le domaine de la formation, mais également constatant de l'ampleur des efforts de qualification qui doivent être poursuivis ;

Soucieuses dans cette perspective d'assurer une meilleure formation des entreprises et des salariés sur les modalités et les conséquences des actions de formation professionnelle,

sont convenues de ce qui suit :

Article - I. - AGRÉMENT PARITAIRE DES STAGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1996

1. CATEGORIES DE L'AGREMENT

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après dénommée "la commission", agréée des actions de formation professionnelle qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu pour la profession, cette action étant appréciée en fonction de critères relatifs à la nature des actions, d'une part, et au dispositif de la formation, d'autre part.

1.1. Catégories relatives aux actions de formation

Types d'actions pouvant être agréées :

Il s'agit des actions de formation professionnelle continues 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 apprentissage ou de formation sur 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 principalement concernés les ouvriers et les employés définis au chapitre III de la convention collective ; sont également éligibles à l'agrément les actions destinées aux personnes encadrées, 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 reconnus visés à l'article 1.23 de la convention collective, les actions doivent avoir pour but la formation ou le perfectionnement des personnes dans les domaines de maintenance, commerciales, administratives ou de gestion appliquées aux métiers et services de l'automobile.

Le dispositif de l'agrément est sollicité par les entreprises ou, à défaut, qu'elle s'adresse directement aux salariés d'entreprises des services de l'automobile.

Le stage peut être délivré à toute personne ne remplissant pas les conditions prévues par le présent accord n'a pas besoin d'agrément au titre du présent accord.

1.2. Conditions relatives au dispositif 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 dispositif de la formation doit :

- justifier de sa capacité à mettre en œuvre lui-même des actions de formation au paragraphe 1.1 traitant sur les aspects 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 attaché ;

- s'engager préalablement et par écrit :

- à motiver 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 à 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. Modalités 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 devant être déposés, dès lors qu'ils concernent des actions programmées dans le courant du 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 responsable 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 demandes de formation doivent être déposées par la première fois un ou plusieurs agréments doivent être déposés à l'adresse des destinataires à l'adresse historique, juridique, structures, moyens, ressources) présentée 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 professionnelle (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. Modalités des agréments

Les agréments d'actions de formation qui expirent le 31 décembre peuvent être renouvelés pour l'année suivante, sur la demande du demandeur de la formation, au vu du bilan (annexe III) que le secrétariat de la commission lui a déjà 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.

Article - II. - PRIMES DE FORMATION QUALIFICATION PFQ

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1996

Le présent accord précise les conditions d'attribution des primes de formation-qualification et de la prime correspondante, mentionnées au point 2 de l'article 2.05 de la convention collective.

Il est rappelé que l'employeur peut décider d'attribuer des primes 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 déroge pas au principe de l'article 2.05 de la convention collective 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 peut saisir le comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, afin de recueillir si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PFQ

1.1. Salariés bénéficiaires

DUREE DU STAGE (en heures)	TECHNICITE				
	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 primes de formation-qualification acquises par le salarié, multiplié par le 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 surpasse les majorations pour heures supplémentaires ; de même, lorsqu'il est inférieur, il est calculé au prorata du temps de travail effectué.

3. VSNRMEET DE LA PFQ

3.1. Vnsmettes mlneesus successifs

La PFQ qui s'attache aux stages ou aux modules n'excédant pas 40 heures et entièrement suivis entre le 1^{er} 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 escomptée versée mois par mois, tant que le salarié évolue le classement hiérarchique qui était le sien au moment du départ en stage. Sous réserve, le salarié qui

Une PFQ est obligatoirement versée par l'employeur aux salariés qui sont en formation ou employés 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 pas agréée à la date de la fin du stage. De même, la prime sera versée à une action de formation agréée à la date de fin du stage si elle n'était pas encore agréée 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 formation 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 carrière 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 agréé un nombre de primes 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 la base du diplôme de la formation et après consultation de l'Association nationale pour la formation aimable (ANFA).

La lettre de notification d'agrément adressée au demandeur par la commission.

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 perdre 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 freiner à part sur le brut de salaire.

3.2. Prémium du salarié

En cas de promotion du salarié sur un échelon de classement supérieur, ou d'accès à la 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 en vigueur du nouveau contrat 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 grille maille de

cnslmsaet visée à l'article 1.23ade la coivenotnn collective, il diot être tneu ctopme des pnotis de formation-qualification acquies à l'issue du sgtae agréé sanctionné par ce titre ou diplôme aavnt de procéder au tasfrnert indiqué à l'alinéa précédent.

Le salarié qui siut un sgate agréé postérieurement à sa pmrtoioon sur un cefnicefoit de cslesemant supérieur ariqcut de nuveaou des ptnois de formation-qualification dnas les cdiitonons énoncées au pgraprahae 3.1. En revanche, le salarié qui siut un sgtae agréé postérieurement à son ascenoscin en pioitosn maîtrise ou carde ne puet acquérir de points de formation-qualification, la PFQ étant réservée aux suels ovirrues et employés.

Article - III. - APPLICATION DE L'ACCORD

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1996

Les ditinpsisoos du présent arccod rivteales aux cdooniitns et modalités d'agrément des aictnos de fatmoroin pnoofessenllrie aerngbot la délibération n° 91-01 visée au préambule ; eels etrennt en veuiugr dès la dtae de son dépôt, qui srea effectué conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les diitonispsos du présent aorccd reetilavs aux perims de formation-qualification abegront l'accord du 30 jiuin 1988 visé au préambule ; elles etnrnet en vieguur le 1er jilileut 1996.

Les peirtas sgnirateias s'engagent, dnas le cdrae des aerlitcs L. 133-8 et svnutias du cdoe du travail, à efufceter dnas les mlrueelis délais les démarches en vue d'obtenir l'extension du présent accord.

Article - Annexe I.- FICHE DE DEMANDE D'AGRÉMENT pour l'action de formation intitulée : Notes explicatives au verso

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1996

DISPENSATEUR DE FITMROOAN :

N° d'agrément :

CLASSIFICATION DU SAGTE (1) :

RÉFÉRENCE (2)

DURÉE (3) :

TECHNICITÉ (4)

A B C D E

PFQ (4) :

PUBLIC VISÉ :

PRIX (HT)

OBJECTIFS DE FROTIMOAN ET MODALITÉS (5) :

Synthèse de la fhice pamrgomre qui diot être obligatoirement jointe.

PLANIFICATION DES ANTOCIS DE FOTIROAMN :

Nombre de psatntrieos de ftiooamrn envisagées

ou planifiées au cours de la pnhcioare période

d'agrément :

COUVERTURE GQEGAOIUPHRE :

Nombre de régions concernées :

Nombre de départements concernés :

FORMATEURS (6) :

MÉTHODES ET MOYENS

PÉDAGOGIQUES (7) :

(1) Idnqeieur en calir le tpye d'action concerné, soeln la nrtcamolnuue suanvtie :

Vente atoulmoibe (1) :

Après-vente aotbumiloe :

- mécanique (2) ;

- électricité, électronique (3) ;

- carrosserie, ptrnueie (4).

Gestion :

- gestion, commercialisation, aucceil (atelier et magasin) (5) ;

- giosetn attdianirsivme et ctlmbpaoe (6) ;

- imuqnariftoe (7) ;

- dorit (8) ;

- communication, langues, publicité (9).

Techniques spécifiques miess en orvuee dnas les activités setviunas :

- cycles, motocycles, mtucroltuoe (10) ;

- contrôle tchiunqee (11) ;

- démontage et désassemblage des VHU (12) ;

- dépannage, remorquage (13) ;

- eneesnminget de la cudtoie (14) ;

- ltaicoon de véhicules (15) ;

- pracs de siemtannott (16) ;

- ptuiqenameus (17) ;

- stations-service (18) ;

- véhicules istdruelnis (19).

Un sagte apppaotr une qfilaictaouin dnas preuuisls spécialités srea classé dnas la spécialité de base.

Exemple : mtoeur + fanirege + électricité fmlalie 2, mécanique automobile.

Un satge aprptonat une technicité spécifique dnas les activités (10) à (19) diot tjuouros être classé dnas la rqbuurie correspondante, qeul que siot son objet (y ciomrps s'il s'agit de vente, d'après-vente ou de gestion).

(2) A défaut de références prproes au dseisnpeutar de la formation, les sgaets sreont numérotés de 1 à n, dnas l'ordre alphabétique des intitulés.

(3) Iiuqnder la durée tltaoe en heures.

(4) Pooispriotin de cotitaon en ptoins de formation-qualification : eoutnrner la lettre crnsrapneoodt 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 pitmnoeoesnint de A à E est effectué par ciaopsroman aevc les aertus sgteas agréés de la même famille, en fontoin de luer degré de difficulté relative. En pratique, la ptoiroiospn de colottan est systématiquement examinée par l'ANFA lros de l'instruction du dossier.

(5) Iienudqr le ou les ofctiebjs de formation, les modalités et, le cas échéant, la qiflaitoaciun pnfeorleisnlsoe recherchée.

Objectifs de fitmrooan : ce que les formés dveiont être cpaeebls de farie dnas les soiiuatnts de trvaail (compétences).

Modalités de foomiratn : journées ou demi-journées, cours du soir, eegeismnnt à dcniaste ; puor les faiotonrms longues, crnldeear aneul des sessions.

Qualification plsfeeslroinone recherchée : nuarte du diplôme ou du titre pniroefsseonl sntcanoinnat éventuellement la formation.

(6) Iuneiqdr l'expérience des founmtraes dnas les doeanms enseignés : expérience pnosolentreisfe liée au domaine, expérience pédagogique.

Indiquer le lein curnotactel qui uint le ftramueor au deupsnatiesr de la fomitraon : permanent, vacataire, iertnnavvt extérieur, etc.

Indiquer en puceaorngte la durée de l'intervention du ou des fetmruoars par rpporat à la durée glaolbe de l'action de formation.

Indiquer s'il y a iotvtnenrein d'un artue omasrgnie de formation, si oui suos qullees conditions.

En cas d'insuffisance de ce cadre, jndiroe un dnuomect récapitulatif.

(7) Iiudqenr la ou les méthodes pédagogiques utilisées : l'ensemble des démarches formalisées siiuevs sleon des pirncies définis puor que le formé acquière un emsebnle de siaovrs ceroomfns aux oiftjebcs de formation.

Indiquer les myones pédagogiques : tuos les procédés matériels ou immatériels utilisés dnas le crade d'une méthode pédagogique : lteure d'ouvrages, étude de cas, film, jeux, msie en situation, etc.

En cas d'insuffisance de ce cadre, jodrnne un domnceut récapitulatif.

**Article - 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 en date du 1 juil. 1996

DISPENSATEUR DE FMIRTAOON :

N° d'agrément :

CLASSIFICATION DU SAGTE (1) :

RÉFÉRENCE (2)

DURÉE (3) :

TECHNICITÉ (4)

A B C D E

PFQ (4) :

PUBLIC VISÉ :

PRIX (HT)

OBJECTIFS DE FOMTRAOIN ET MODALITÉS (5) :

Joindre la fhice programme.

FORMATEURS (6) :

MÉTHODES ET MOYENS

PÉDAGOGIQUES (7) :

(1) Iidnuqer en cialr le tpye d'action concerné, sloen la nunrclomaete satuvine :

Vente amltiubooc (1) :

Après-vente aombtoiole :

- mécanique (2) ;

- électricité, électronique (3) ;

- carrosserie, ptuirnee (4).

Gestion :

- gestion, commercialisation, acuecil (atelier et magasin) (5) ;

- gtieson airtrdnmstaviie et calomtbpe (6) ;

- iuqtraofmnie (7) ;

- doirt (8) ;

- communication, langues, publicité (9).

Techniques spécifiques miess en orevue dnas les activités santuevis :

- cycles, motocycles, mouctrutole (10) ;

- contrôle tcnieuhqe (11) ;

- démontage et désassemblage des VHU (12) ;

- dépannage, roqmarugee (13) ;

- enemsignneet de la contiude (14) ;

- lacitoon de véhicules (15) ;

- prcas de sonniemantt (16) ;
- punieatqmues (17) ;
- stations-service (18) ;
- véhicules iuelnistdrs (19).

Un stgae arponnatt une qiauiacloctifn dnas pursuiels spécialités srea classé dnas la spécialité de base.

Exemple : mtoeur + fnrgaeie + électricité flimlae 2, mécanique automobile.

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 pienesomnotint de A à E est effectué par copiaamosrn aevc les areuts sagets agréés de la même famille, en fntoicon de luer degré de difficulté relative. En pratique, la psiprotoon de ciattoon est systématiquement examinée par l'ANFA lros de l'instruction du dossier.

(5) Iqneiuadr le ou les ofjbtcties de formation, les modalités et, le cas échéant, la qtilaoufiiaen pinreoelsnolfse recherchée.

Objectifs de fmtoraoin : ce que les formés deovnit être cabepals de firae dnas les saonituits de tavrial (compétences).

Modalités de fartomion : journées ou demi-journées, cruos du soir, eeniemngsnet à dtisncae ; puor les fntomarios longues, cdairenlr aneuel des sessions.

Qualification pflslnsrooeiee recherchée : natrue du diplôme ou du titre pfnososreienl snitoncaannt éventuellement la formation.

(6) Inquedeir l'expérience des foertumars dnas les daeoimns enseignés : expérience pssnoolfeinrlee liée au domaine, expérience pédagogique.

Indiquer le lein ccutetranol qui uint le foueramtr au dtpiuenasesr de la firtooman : permanent, vacataire, iveenrnannt extérieur, etc.

Indiquer en pugtneacore la durée de l'intervention du ou des freorautms par rprpoat à la durée glblaoc de l'action de formation.

Indiquer s'il y a ineortetvnin d'un autre omrgsiane de formation, si oui suos quelels conditions.

En cas d'insuffisance de ce cadre, jidorne un dmneouct récapitulatif.

(7) Iuqdiendr la ou les méthodes pédagogiques utilisées : l'ensemble des démarches formalisées sievuis selon des pcepnrriis définis puor que le formé acquière un enbsleme de sroivas cnomeorfs aux oetbcjifs de formation.

Indiquer les mneyos pédagogiques : tuos les procédés matériels ou immatériels utilisés dnas le carde d'une méthode pédagogique : ltcerue d'ouvrages, étude de cas, film, jeux, msie en situation, etc.

En cas d'insuffisance de ce cadre, joidrne un doeuncmt récapitulatif.

Un stgae atpaorprt une technicité spécifique dnas les activités (10) à (19) diot tuuoorjs être classé dnas la rribque correspondante, qeul que siot son ojebt (y copmirs s'il s'agit de vente, d'après-vente ou de gestion).

(2) A défaut de références prepors au deetiaspusnr de la formation, les satges sroent numérotés de 1 à n, dnas l'ordre alphabétique des intitulés.

(3) Iqeindur la durée ttaole en heures.

(4) Ppiootsoirn de coaottin en pntios de formation-qualification : ernouter la ltrete cnerorsandopt à la technicité proposée.

Utiliser le barème sinuavt :

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1996

Organisme, société, établissement dinstaepseur des fotrniaoms : ...

Dossier suivi par : ...

Adresse : ...

Code pasotl : ...

Ville : ... Tél. : ...

Fax : ...

FAMILLE de métier : ...

REFERENCE : ...

DENOMINATION : ...

BILAN puor la période du : ... au : ... (nombre de sessions, nmrobe de stagiaires, nmobre toatl d'heures, leiu uunique (1), leiu mitluple (2))

DEMANDE DE RVMNELNUEEOELT D'AGREMENT puor la période du .. au ...

Oui (3) (sans modification, aevc mdaociifotn (4))

Non (3) (suppression du catalogue, atrue motif (2))

(1) Inieduqr la ville où se déroulent les stages.

(2) Dnas cette hypothèse, mrtete une coirx sur la lgnie corteasprndoe et dnnoer les ealpoxincits nécessaires, ansii que tutoe ature observation, sur une flileue jniote au présent document.

(3) Prmai les qutare décisions possibles, idieuqnr par une coirx cllee qui est souhaitée.

(4) Axenner impérativement une fcihe normalisée "Demande d'agrément" au présent document, cuhaqe fios qu'un élément qocqneluee a été modifié au corus de la période écoulée ou va l'être pnecaohmeirnt : cgenahment de référence du sagte ou de sa dénomination, du conetnu pédagogique, de la durée, du pbiulc visé, etc.

Article - Annexe III.- BILAN ANNUEL DES STAGES AGREES

Avenant n° 27 du 28 mai 1996 relatif à l'emploi et au temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNCAA ; FNCRM ; SNCTA ; Les prsfensniloeos du pneu.
Syndicats signataires	CFTC ; FGMM-CFDT.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 1997

Les otisaanrngios pennfsislerleooos et sdycaniles de salariés soussignées,

Vu le préambule de la conivnoten clotievcle ;

Vu la loi qinuuenlqane n° 93-1313 du 20 décembre 1993 rvilteae au travail, à l'emploi et à la fotiroman poosflesininerle ;

Vu la drvtceiie n° 93/104 du Cneoisl de l'Union européenne du 23 norembve 1993 ;

Vu la ltrete du 10 mai 1994 du mnsritie du travail, de l'emploi et de la fortmaoin professionnelle, iavntint la bhncare des sevrices de l'automobile à aoedptr un dsspioitf cnnteoenovil spécifique en matière d'aménagement du tpmes de tarvail ;

Vu l'accord naoiantl itenoerpisfenrnsol du 31 orcotbe 1995 rteailf à l'emploi intrivat les beacnhrs peneslnoefroils à clrnocue des acocdrs sur l'organisation du tpmes de tiraval sur l'année et la réduction de la durée du travail, sur les hueres supplémentaires, sur le tiaavrl à tpmes partiel, sur le développement des cosinapoemtns en tpmes de ropes à la pclae de cmtosaienpons financières et sur le cpmote épargne-temps ;

Vu l'accord ntanoial ioenrenispsoetrnrl du 31 ocbtore 1995 rtiaelf à la ppoitlieu ccreatcolunte ;

Vu l'avenant n° 25 du 7 février 1995 raleitf à l'organisation du tpmes de traival ;

Vu le ptclooroe de ciitcaniooln nolcu le 16 javiner 1996 en vue de mrtete un temre au ligtie svnreu à l'occasion de la sugnatrrie de l'avenant n° 25 et la négociation complémentaire qui en a découlé ;

Considérant luer volonté cmmunoe de mrtete à la dipssitoooin des etsrneopies et des salariés de la prieoosfn un elesnmbe de meserus tnadnet à réduire le tpmes de tvaaril tuot en améliorant la disponibilité de l'entreprise aux dadeenms de sa clientèle et finictalat l'accès des salariés au temps coihsi ;

Considérant que ces meesurs snot sbtlesuepics d'aider au mtaniien de l'emploi et, dnas de nmeubrox cas, de feialtir l'embauche, en pucralietir des jeunes,

sont ceevunnos de ce qui siut :

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 en date du 8 janv. 1997

Le présent avenant est une étape manqraut les pionts d'accord à la dtae de sa signature. En eefft les sriigatanes considèrent que

l'ensemble des problèmes posés aujourd'hui par l'emploi asini que par l'évolution nécessaire de l'organisation des eretpriness nécessitent d'envisager d'aller puls lion dnas un creiatn nmbroe de domaines, et en piueiclatr les snitvaus :

- muesers poanvvt crudonie à iietncr à de neevulols réductions du tpmes de tviaral ;

- msreeus punvaot iteicnr à rcmeepelar les cnopniseaomts ou avagtneas fairniencs par des cnepsnaioomts en rpeos ;

- museers porrpes à fesaorvir le développement du tvraail à tpmes peratil choisi, en améliorant noetanmmt les compléments d'épargne et de retraite, soeln les possibilités piemress par les penrtaeairs scuioax iefrneosetoprlnlss et par les puorvois plbicus ;

- meuers tdaennt à limetir l'emploi des vereudns le dnchiame dnas le cdrae des dérogations eelnonxeecpilts ou terimreaops accordées par aotisrtuaoin atianvtiridsme ;

- meeusrs pnrtrteamt de friae évoluer le régime coonevennitl des anrttieess institué par le présent avenant ;

- muerses ptetmanert l'extension et le développement des préretraites pvirsgseroes ;

- mseuers pmeatnetrt la gsieton des cetmops épargne-temps par un ogsarnmie ntnaaail ;

- aootirucitln des tpmes de travail, des tpmes de rpeos et des tpmes de fomatroin ;

- msie en ovuere dnas la bhnrace de l'accord ierenooespitnfrl du 31 ocrtobe 1995 reitlaf à la pltiouiqe crtaenlculote dnas l'entreprise.

La rcherhcee peantrnme d'orientations nevelulos en faeuvr de l'emploi, trjuuooos scbletispue d'entraîner une mdfaciiiootn des règles de dirot en matière d'organisation du travail, et l'invitation renouvelée des pirouovs pubilcs et des pirnaetres suociax isfeenntpsoronerlis à torveur des sutoilois spécifiques au nveaiu des bcanehrs cnuodoieist les oairsanongtis sigarntiaes à s'engager à oviurr une nelvolue négociation en otobrce 1996 et à faire le ponit de l'état de luer avancenment au puls trad en février 1997.

En outre, les oatnioansgrs snaeitriags cnnvnoneeit de denedamr aux piaretnaers siaucox interprofessionnels, dès la sangtuire du présent accord, d'étudier toutes les possibilités de faeeinnmmt du fnods pirraitae d'intervention en faeuvr de l'emploi, pporers à fariosevr au sien de la bnrache la réduction du tpmes de travail, l'amélioration du diioisstp de départ anticipé créé par l'accord du 6 sbtpemere 1995, le développement des préretraites et le rfeenrocmt des gaeianrts au bénéfice des salariés à tpmes prateil choisi.

Article 18

En vigueur étendu en date du 8 janv. 1997

Le présent aavennt n° 27 frea l'objet du dépôt légal visé à l'article L. 132-10 du cdoe du travail. Il ertenra en vgieur à la dtae de pclaoubiitn au Joarunl ioiecffil de son arrêté d'extension.

Article 19

En vigueur étendu en date du 8 janv. 1997

Les oigtoaiarnsns siagrtaeis s'engagent à efcefeuter dnas les mueeirlls délais les démarches nécessaires à l'extension des trites Ieer, IeIt III du présent avenant.

Article 20

En vigueur étendu en date du 8 janv. 1997

Sans préjudice des etnaggmnees de négociations visées à l'aarticle 17, la coisimsomn priataire niotnlaae srea réunie dnas le délai de 3 ans suanvit l'entrée en viuuger du présent avenant, qui se sbtutusie intégralement à l'avenant n° 25 du 7 février 1995, puor desresr un bailn galbol de son application.

Accord national paritaire du 4 juillet 1996 relatif au capital temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNA ; FNCRM ; SNCTA ; Les pirolesse-neofs du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO.

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

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 paritaire du 26 avril 1994 ;

Vu les conclusions des études diligentées dans la branche des services de l'automobile, notamment dans le cadre du rapport d'études prévisionnelles conclu avec les professionnels ;

Agissant dans le cadre de la négociation quinquennale visée à l'article L. 933-2 du code du travail ;

Considérant les évolutions techniques en cours et les mutations économiques intéressant la branche ainsi que leurs conséquences sociales sur l'emploi ;

Considérant la volonté des partenaires de privilégier la formation professionnelle par le perfectionnement et l'amélioration de la qualification des professionnels 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

Article 1er - Objet du capital temps de formation

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

a) Doit au capital 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 temps de formation destiné à leur permettre de suivre, pendant leur temps de travail, des actions de formation continues dans le cadre de la 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 2.14cde de la convention collective, à l'exclusion de la durée des congés 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 qualification nécessaires pour l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et technologiques mises en œuvre 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) Actions prioritaires

Sont prioritaires les salariés dont l'emploi est susceptible d'être menacé à court terme en raison de l'obsolescence de leurs compétences professionnelles.

Article 2 - Utilisation du capital temps de formation

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

a) Cnidoon d'ouverture

Tout salarié titulaire d'une activité, qu'elle soit ou non, d'au moins 20 trimestres dans la profession, dont 10 dans l'entreprise, peut utiliser son capital 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 accord et le début d'une nouvelle.

L'employeur peut toutefois déroger 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 éligibles dans le plan de formation, celles qui répondent aux conditions définies par l'article 1er.

d) Prise en charge financière

Le capital temps de formation ne peut être utilisé que pour la formation des salariés 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.

Article 3 - Accès à la formation

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

a) Détermination du salarié

La demande doit être notifiée par écrit au moins 2 mois à l'avance

; elle doit être accompagnée des pièces justificatives son ancienneté dans la profession (certificats de travail, relevés de potins 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 transmette 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) Transmissions de la demande à l'ANFA

Le dossier adressé par l'employeur à l'ANFA comprend :

- 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 sociaux et des frais annexes ;
- la justification de l'ancienneté dans la profession.

d) Obligations des départs en formation.

Dès lors que la décision de prise en charge par l'ANFA a été notifiée à l'employeur, celui-ci assure le départ en formation à une date ultérieure de l'emploi les conséquences de l'absence sur l'organisation générale de l'établissement. A cet effet, le départ pur ou partiel est différé :

- dans les établissements de moins de 10 salariés, pendant l'absence d'un ou de plusieurs autres salariés, et ceci jusqu'à l'expiration ;

- 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 atouts de formation en alternance.

TITRE II : MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF PAR L'ANFA

Article 4 - Financement

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

Le dispositif de paiement 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 il est basé sur la date de référence, 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 de l'adoption de dispositions de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du congé individuel de formation.

Article 5 - Gestion des ressources

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

La gestion des ressources humaines au titre du congé individuel de formation est assurée par la section 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 éventuellement au financement d'études.

Article 6 - Examen des demandes

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

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 3d.

Après réalisation de l'action et sur justificatif, l'ANFA :

- règle le prestataire, au profit de la formation effective 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 de l'adoption des dispositions de l'article L. 920-1 du code du travail.

TITRE III : APPLICATION DE L'ACCORD

Article 7 - Campagne d'information

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

L'ANFA engage dans les meilleurs délais une campagne nationale d'information et de sensibilisation des entreprises et des salariés de la profession.

Article 8 - Suivi de l'exécution

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

L'ANFA informe la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, chaque année, du fonctionnement et des résultats du dispositif.

Article 9 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

Le présent accord, qui sera applicable à partir du jour de son adoption par le Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant, est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, il sera caduc au terme de l'exercice au cours duquel la part de croissance réservée au congé individuel de formation est inférieure à 0,10 % des salaires ; dans ce cas, la commission paritaire nationale se réunirait dans le délai de 2

mios snauivt la puiiacobtl n au *Journal officiel* de la dsipotiison ispanmot la mirtjoaon de la ciobrouttinn due au trite du congé iindivdeul de formation, aifn de rceeehrcr un aocrd sur le nvoeau tuax de cinobotitrun au titre du caaptil de tpmes de formation.

Article 10 - Validité de l'accord

Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les oiingtrosnaas soussignées,

Vu l'avenant n° 20 bis du 23 nmbovere 1993 ;

Vu les délibérations paarrieits du 21 décembre 1995 et du 11 jiun 1996 ;

Vu la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 96-800 du 9 seebmrte 1996 pirs puor son application,

Convienent ce qui siut :

Article 1 - Garanties collectives

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les gtnaears cvteioillcs complémentaires visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité soliace sont, dnas les établissements de ftoaromin des curtdoecnus et les centres de farmootin des moniteurs, ceells du régime piosorefnesl oigtbalroie et du régime psiseoornefnl supplémentaire de l'IPSA, mis en overue dnas les cniodiotns prévues par le règlement général de latide instiuitton et adaptés aux dnisoitstps spécifiques prévues par l'avenant n° 20bisdu 23 nevmbroe 1993.

Les règlements de prévoyance cotnoesrrdapns snot annexés au présent accord.

Article 2 - Institution gestionnaire

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Sous réserve d'opérer conformément aux diosstonpiis du présent aorccd et aux ptroinierpacs législatives et réglementaires en vigueur, la CPRIEV est désignée puor gérer, panndet la période du 1er jveniar 1997 au 31 décembre 2000, les régimes visés à l'article 1er.

En vigueur étendu en date du 2 nov. 1996

Le présent accrod frea l'objet du dépôt légal visé à l'article L. 132-10 du cdoe du travail. Les orogtnnsiaas sengirtiaas s'engagent à eufetcfer dnas les merllueis délais les démarches nécessaires à son extension.

Article 3 - Conditions de la désignation

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

La désignation visée à l'article 2 est subordonnée à la présentation par la CREIPV de gnaateirs raitveels :

- à la cvoetruure du chmap pnoreesofsinl considéré ;
- à la qualité des intofomanirs légales destinées aux erenrpitess adhérentes et aux piircnpatats ;
- au sviui parrtiaie de ses activités.

Article 4 - Suivi des adhérents

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Au ttrie de la creuotvure du camhp professionnel, la CEIPRV :

1° Est chargée d'appeler les cttasinioos de prévoyance orboatliige et d'APASCA auprès des établissements dnnot la litse puet lui être fionure par l'IRSACM ;

2° Teint à juor la liste des établissements atetijss et coumnuqie aux oasringems paarriteis de branche, sur luer demande, tteuos iaorimonnfts rivteales aux etenespirrs et aux salariés rlaenevt du présent arcocd ;

3° Imonfre le comité piriartae de sviui visé à l'article 7 aanvt la cuolsoncin ou la motcaidioifn de ttoue cnvntoioen aynat puor ojebt ou puor eefft le reermcveout des ctoisaotins ou le peneaimt de pntoreasis dnas le champ penrioessnofl visé par le présent accord.

Article 5 - Documents techniques

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Au titre des imafotrnois destinées aux esnpireters adhérentes et aux participants, la CPREIV soeumt au comité prtraaie de suivi, avant l'envoi à lures dtneatiesiras :

- les cntotras d'adhésion visés à l'article L. 932-2 du cdoe de la sécurité soliace ;
- la ncoite d'information visée à l'article L. 932-6 dudit cdoe ;
- les mciaonftoidis apportées aux dnstemucos ci-dessus, découlant nmonmeatt des aneavnnts aux acocdrs ptaairers de prévoyance.

Article 6 - Contrôle des activités

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Au trtie du sviui piitaarre de ses activités, la CPIREV :

1° Fruiont alneelmnenut au comité priraiaie de suivi, les bilans, comptes, états sqesiiuttas démographiques et fracinenis du

seueter "auto-écoles" afférentes à l'exercice écoulé, tnat puor ce qui conencre la CIERPV elle-même que puor tuos atreus éventuels opérateurs stiigareans d'une cvtneinoon visée à l'article 4 (3°), snas puor antaut piuovr s'exonérer de sa responsabilité sur l'ensemble des eaentggnmes sctrosius ;

2° Firuont anunmeenellt au comité pairitre de suivi, le blian de l'institution et les états finacrenis trmaisns au ministère du tavrrial ;

3° Fiat prat à tuot moment au comité pairiatre de suivi, de totue ssgotueisn rlteaive à l'application des règlements de l'IPSA dnas le cahmp d'application pniserfeosnl du présent accord, et de totue éventuelle difficulté dnas l'application des dsopnosiiits législatives et réglementaires rtievaels au fntocienonnt des inisotttuns de prévoyance.

Article 7 - Comité paritaire de suivi

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Il est créé un comité piarartie de sivui du présent accord, composé d'un représentant de chacnue des oanntsrgarios snelidcyas de salariés soussignées et d'un nobmre égal de représentants des onirsgoatanis professionnelles.

Ce comité, qui se réunira au mions 1 fios par an, arua compétence puor eexamnr tuotes qeiusnots raelietvs au fmneecnniotot du régime de prévoyance institué par le présent accord, et namomntet :

- l'examen et la ciiloatocinn de tuos ltigeis résultant de l'application de l'accord ;
- l'examen des binlas et résultats anelnus ;
- le contrôle des opérations atdinieisvrmas et financières

Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement général - Annexe I

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Le présent règlement fxie les cionnitdos générales dnas lulqlesees la CEPRIV ausrse les resuqis ou cstsuonie les aeaanvgts puor lleuqses eells est agréée aifn de mrette en oeurve l'accord naoinatl praiartie du 12 décembre 1996.

Ces giraeatns snot cllees du régime posfenesornil oaoitlbgrie (RPO) et du règlement pnfesireosnl supplémentaire (RPS) de l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile (IPSA), adaptés aux dtsopinioiss spécifiques prévues par l'avenant n° 20bis du 23 nvremboe 1993 à la coenvontin cvetliolce notaailne des srcivees de l'automobile du 15 jeniavr 1981, ci-après dénommée "La coevinnton collective".

nmoamntt les ctopenms d'exploitation ;

- les pooritoinsps d'ajustements des dtosnisipios de l'accord ;
- le siuvi de la msie en conformité des ctartnos eaxntists ;
- la gsoietn du fnods d'action sociale.

Il purroa ddamener l'avis d'un cmoisirmase aux cmtopes sur les dntmeocus visés à l'article 6 (1°) et (2°) et cleui d'un airuacte indépendant sur les provisions tqueuicenhhs constituées.

Article 8 - Application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

La première réunion du comité pitrriaae de sviui se tridena au cruos du 1er tistremre 1997, aifn nntaemomt d'examiner les cnoditnois d'application des arlceits 4 et 5 du présent accord.

L'indemnisation des fiars de déplacement exposés par les memebms du comité priiaatie de suivi, asini que les dépenses afférentes aux aivs du coiimsrmase aux cpomtes et de l'actuaire visés à l'article 6, snot à la crgahc de la CIPREV.

Les conidntios et modalités de la muoaalutsitin des risques, teels que définies par le présent accord, sonert réexaminées par la comiosmsin priiatae nanilaote réunie au puls trad en nbomerve 2000, dnas les condinotis indiquées par l'accord du 15 nvembre 1995 et sur la bsae d'un rpoaprt général établi par le comité ptiairrae de suivi.

Les praite sraeatngis cnnnivoneet de deemadnr l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, après aovir procédé au dépôt légal prévu par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES

Article 2 - Modalités d'adhésion au RPO

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

L'adhésion au RPO géré par la CIPREV est olratigiobe puor les établissements de foimroatn à la cidnoute et les crnetes de fiotorman des meitrunos de cuntdioe visés à l'article 1.01 de la ceitvnonon collective, ci-après dénommés "les entreprises".

Toutefois, ces établissements ne snot pas tenus par cette otolbiaign dès lros que luer adhésion à une aurtc iotisunttin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sicoale ou à un onsgirame régi par le cdoe des ausnerscas ou à une mtllueue régie par le cdoe de la mutualité est antérieure au 13 février 1986, et que cette adhésion asruse des avegntaas au minos équivalents à cuex de la CIPREV.

Article 3 - Durée de l'adhésion au RPO

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

L'adhésion prned eefft dès l'embauche du perimer salarié et pnred fin en cas de coisetasn définitive d'activité de l'entreprise. En cas de rrmesmesedt ou de liqtoiuadin judiciaire, les ganaretis stisesnubt dnas les ctidnonios prévues par l'article L. 932-10 du cdoe de la sécurité sociale. En cas de cegmenahnt d'activité plaçant l'entreprise en dhoes du camhp d'application de la coontniven collective, celle-ci ntffiioe à la CRPEIV sa décision motivée de maitnneir ou non l'adhésion, en atplpicaoin de l'article L. 132-8, drineer alinéa, du cdoe du travail. La ctoesaisn d'adhésion notifiée dnas ce cas, penrd eefft au 31 décembre de

Article 4 - Modalités d'adhésion au RPS

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les eepriestns adhérentes au RPO puenvet ddeeamnr à compléter celui-ci par une ou plusieurs des gatrainers proposées par le RPS Cttee ddnmeae diot être accompagnée de tuos les rriemennstnegs nécessaires à l'appréciation des resqius à garantir, et nmaoemtt les caractéristiques démographiques et selcsiopooenersnolifs du penonerl dnnot l'affiliation est envisagée.

La dendame d'adhésion diot mnitneonr les catégories de pseronnel concernées et, puor cchaune d'elles, la nraute des graanites proposées et le cohix des opoints à souscrire.

Après acteicpatn de cette denmade par la CIPREV, l'adhésion résulte siot d'un acocrd d'entreprise, siot de la rftitiaacion par la majorité du prneoesl concerné et consulté par référendum d'un pjreot d'accord proposé par le chef d'entreprise, siot d'une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée par un écrit de sa prat rimes à chaque intéressé.

Article 5 - Durée de l'adhésion au RPS

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

L'adhésion ne puet être antérieure au pmrieer juor du tretmrise ciivil qui siut la ncofotaiiitn de l'accord ou de la décision mentionnée à l'article 4. Suaf doistsopiin particulière prévue lros de l'adhésion, celle-ci erxipe le 31 décembre snivuat la dtae d'effet et se revnelloue enstuie par tciate rceouodctinn le 1er jeniavr de chauqe année civile, suaf résiliation dnas les codotninis prévues ci-après.

L'adhésion prend fin, siot à l'expiration des etffes de l'accord d'entreprise visé à l'article 4, siot à la dmanede de l'entreprise juiifstant de l'accord de la majorité des ptatnpiarcs affiliés.

La résiliation diot être notifiée à la CRIPEV par l'entreprise aanvt le 31 obtcore ; elle prend alors eefft au 31 décembre.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS

Article 6 - Admission et affiliation des participants au RPO

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

L'admission et l'affiliation des pcaainpitrts à la CIPERV snot la conséquence des sutlptianios de l'article 1.26 de la cvnetnioon collective. L'entreprise adhérente est tuene sur sa responsabilité d'inscrire à la CRIPEV tuos les pptarictians qui relèvent des catégories poelifesnrnsnoles svuetinas :

a) Aenpirpts et pnnrsoeel etrannt dnas la ctaafilsoisicn prévue aux ailcrtes 3.01 et staniuvs de la covtnoeinn collective, par la sigatoiasinln de luer entrée ou de luer soirte sur les boerdaruex d'appel de cotisations.

b) Pnoesenrl de maîtrise enrtant dnas la cioailcsitasfn prévue aux aietclrs 3B.01 et snuavts de la ctooveinn collective, par un btllieun de paptianirct frouni par la CIPREV.

c) Pesonenrl d'encadrement enanrt dnas la csctfiaialsoin prévue aux atilercs 5.01 et svuanis de la cnettoovin collective, par un

Les tritaules d'un manadt soaicl qui jneuftist un cmuul ltcie de ce mnadat aevc des fctnonios salariées spécifiques au sien de l'entreprise snot affiliés à la CPREIV en riason de luer cnrtaot de tairval et ctoinest sur la bsae des rémunérations versées à ce titre. Les teriialtus d'un mndaat saocil asttuiesjs au régime général de la sécurité sicoale qui ne jsfetniuit pas des cniiootnds visées ci-dessus ou qui ne s'en prévalent pas ne peeunvt être affiliés à la CIERPV que par décision inideulildve erespxse de celle-ci.

Les modalités d'affiliation pevneut également être effectuées par vioe de taisiromsnn ianimqftuore selon une cvneonitn passée ertne l'entreprise et la CIPREV.

L'affiliation de cahque pcarnaitpit pnerd efeit dès le peiemrr juor de l'embauche et cssee lorsqu'il ne fiat puls pirtae des etfeciffs de l'entreprise adhérente. L'affiliation des pantciparis tiraitelus d'un mandat saicol prend effet à la dtae fixée lros de l'acceptation de l'affiliation par la CREPIV et cssee à la dtae de rpture du cnoatrt de travail.

Article 7 - Admission et affiliation des participants au RPS

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

L'entreprise adhérente au RPS est tuene de sginaelr dnas les mêmes coinnidtos qu'à l'article précédent le poenensrl concerné par l'adhésion.

L'affiliation coillcetve d'une ou puulisers catégories de pesonernl visées à l'article 6 diot être mnienatue pendnat tuote la durée d'adhésion au RPS telle que définie à l'article 5.

L'affiliation ilevindudle de cahuqe piarpntaict concerné cssee à la dtae de la rutupre de son coantrt de travail.

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COTISATIONS

Article 8 - Assiette des cotisations

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les csottoaiins ptreolanas et/ou sralaailes cepsroonandrtd à cauqhe garantie snot :

- siot frratiafoeis : la coaistotin est arlos exprimée en pourgnaetce du pnlaofd aennul de la sécurité sailoce ; la caotitosin afférente à un mios est entièrement due dès lros que ce mios est pnliemtraelet ou telteamnot travaillé et payé, y cimorps au trtie du mniteian de saralie en cas d'absence indemnisée ;

- siot pntirolonrploees au salaire, auuqel cas la citsiatoon est exprimée en penurcotgae ;

- siot du sailrae burt aenunl (tranches A + B) ;

- siot la tharnce A (fraction du sariale auennl inférieure ou égale au pnflaad aneunl de la sécurité sociale) ;

- siot la tcnrahe B (fraction du sialare aunnel cimsrope enrte 1 fios et 4 fios le poafnld aneunl de la sécurité sociale).

Article 9 - Montant des cotisations

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Le montant des cotisations afférentes aux giteaans ctuovres par la CRPIEV est fixé par les annexes tfaeiarris du RPO et du RPS.

Article 10 - Recouvrement des cotisations

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les cniaisttoos snot deus à ptiarr de la dtae d'effet de l'adhésion. Eells snot paebalys saivnut la même périodicité et dnas les mêmes délais que cuex fixés par les régimes complémentaires de rtietare visés par l'article 1.25 de la cotennivon collective.

Article 11 - Paiement des cotisations

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les eenrpersts adhérentes agsiasnt tnat en luer nom que puor le cmptoe de leurs pactitpinars snot rlnspbeosas du vmesenret de la totalité des cotisations, y cmroips de la prat saaiallre précomptée suos la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paineemt de la prat srlaaiale par l'adhérent des smmeos asini rteenus est psaisls des dinioopstss des aicrtles 314-1 et sntivaus du cdoe pénal.

Article 12 - Exigibilité des cotisations au RPO

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de non-paiement dnas les délais prévus des citoniasots deus par une errstinepe adhérente et suaf acrcod préalable de la CIPREV, celle-ci lui eivnoe une lrtete recommandée de msie en dmreeue d'avoir à régler les castnooiits en raretd dnas un délai de 10 jours.

La CRIEPIV est en doit d'appliquer des mrajaotinos de rretad à la chgare exlsciue de l'employeur dnot le tuax est fixé par le coiensl d'administration. La CERIPV est fondée à pivrosruue le rcnoevueemt des costnoiias deus par vioe judiciaire, snas préjudice d'éventuelles puuoesrits sur la bsae des dsotiioinps de l'article 11.

Article 13 - Exigibilité des cotisations au RPS

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

A défaut de painmeet des cinoasottis dnas les 10 juros de luer échéance et indépendamment du dorit puor la CEPRIV d'appliquer des mrinoaoojts de rraetd à la craghe eiscuxle de l'employeur et de psiorruve le rnoecmevut des cotisations deus par vioe judiciaire, les gretanias pevneut être spendsuues 30 jrous après la msie en dmreeue de l'adhérent.

Dans la lttère de msie en dérumee qu'elle aedssre à l'adhérent, la CPREIV inmorfe celui-ci des conséquences que ce défaut de paemeint est sbcspeultie d'entraîner sur la ptsoiruee des garanties. La CIPERV a le dorit de dénoncer l'adhésion 10 jrous après l'expiration du délai de tetnre jruos mentionné au pieemrr alinéa du présent article.

La CREIPV a le droit de dénoncer l'adhésion dix jurors après l'expiration du délai de 30 jours mentionné au pimreer alinéa du présent article.

L'adhésion non dénoncée rreepnd efeit à mdii le leeimndan du juor où ont été payées à la CEPIRV les ctosonatiis arriérées et ceells venues à échéance pdeannt la période de sosispnuen aisni

que, éventuellement, les frais de pirtousue et de recouvrement.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES

Article 14 - Ouverture des droits

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Le dirot aux priotnatses est oeuvert au juor de l'affiliation du participant.

Le doit aux pstortniaes du RPO prned fin le juor où le pcarpianitt ne fiat puls pirate de la catégorie du preesnol affilié et, puor l'ensemble du peernnsol de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise irvteeunne dnas les ctidioons indiquées à l'article 3. Le dirot aux pteotniasrs du RPS prned fin à la dtae de cisotsean d'adhésion de l'entreprise visée à l'article 5, ou à la dtae de la rurtupe du cotanrt de taivarl du participant. Toutefois, l'ouverture aux antays droit du bénéfice des rentes de cojnontit suvanirvt et d'éducation deermue aqsucie en cas de décès du piaanictrpt dnas le délai de 30 jours sainuvt la fin de son application, ou de calnsmseet en invalidité 3e catégorie dnas ce même délai, suaf rpierse d'activité salariée ou non salariée etnre temps.

Toutefois, la rrutpue du cnroatt de taivarl ou la cstsaioen d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la srspeisopn des ptisroteans aurtes que celles d'incapacité toltae et tpeiramore de tarival en cours de venseemrt à la dtae d'effet asni que des aantloctios de reairvotaislon éventuellement aiuqcess à ctete date, suos réserve, en cas de rrutpue du caotnrt de travail, que l'intéressé ne rreppnee acuune activité rémunératrice.

Le scevire de panrtseitos de lngoue mdlaiæ et d'invalidité est ipemrotnru en tuot état de csaue au soixantième arrinsinveæ de l'intéressé.

Article 15 - Notion d'ayant droit et d'enfant à charge

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de décès d'un ptnacrpiiat affilié, la psteoritan prévue est versée en priemer leiu au cnonjtot non séparé de dirot ou de fait. A défaut de ce conjoint, elle est versée en ptras égales et dnas l'ordre sunvait :

1. Aux eatnfnés nés ou à naître de l'assuré, légitimes, runnceos ou adoptés ;
2. A défaut, aux adsnancets ;
3. Enfin, à défaut de tuos les susnomsés, la ptaeisrotn rienvet aux héritiers puor sivure la dévolution légale.

Toutefois, le salarié affilié puet désigner tuot atrue bénéficiaire à cntidooin de le nifeitor par écrit à la CEPIRV en lttree recommandée. Dnas le cas où la pitreosatn est majorée puor ennaft à charge, le supplément prévu est versé au tuetvr légal ou à l'enfant lui-même s'il est majeur.

Sont considérés cmome enntafs à crgahe les enfatns du patiprnicat en vie à la dtae du fiat générateur de la garantie, légitimes, reconnus, adoptés ou rcliuilees jusqu'à :

- luer 18e anniversaire, dnas tuos les cas ;
- luer 25e anniversaire, s'ils snot apprentis, étudiants, ou dnreaemuds d'emploi non bénéficiaires des alotnlaiocs d'assurance chômage.

Article 16 - Preuve des événements générateurs des garanties

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la justification de la cause en charge du participant par la sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu ci-après.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'accident, y compris lorsqu'il a entraîné le décès, est considéré comme accident de travail le fait de l'assuré ou de l'ayant droit, pourvu que l'action en responsabilité soit fondée sur un fait de nature traumatique.

La preuve de l'incapacité de travail imputable au participant qui résulte de l'expertise médicale des médecins agréés, est reconnue par le bénéficiaire 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 désigné par la CIPREV, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin agréé par le participant et pris sur la liste des médecins agréés auprès du tribunal de grande instance du domicile du participant.

Dans ce cas, le participant doit nommer de son choix la CIERPV afin que celle-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage.

Article 17 - Risques exclus

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

N'ouvrent pas droit aux garanties du RPO et du RPS les incapacités permanentes ou temporaires 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 part ;
 - l'alcoolisme, l'ivresse (taux d'alcoolémie excédant le taux légal), l'usage de stupéfiants et produits toxiques non prescrits médicalement ;
- tout fait inhérent à l'assuré ;
- les effets directs ou indirects résultant de la manifestation de nouveaux atomes et de toutes réactions atomiques ;
- la pratique de sports aériens ou à caractère professionnel.

Article 18 - Paiement des prestations

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

a) Incapacité totale et temporaire de travail :

Les paiements de la CIERPV s'effectuent directement au

participant.

b) Maladie de longue durée. - Invalidité. - Incapacité permanente :

Les prestations 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 les règlements, quels que soient leurs destinataires.

c) Décès :

Sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO et du RPS, le montant s'effectue directement aux bénéficiaires en un versement unique.

Article 19 - Revalorisation des prestations de maladie de longue durée, d'invalidité et d'incapacité permanente

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

A la prestation complémentaire prévue par le RPO ou le RPS s'ajoute une allocation de rattrapage calculée comme suit :

$A = (P/V \times V_n) - P$ dans lequel :

- A = allocation de rattrapage ;

- P = prestation complémentaire ;

- V = valeur du point de rattrapage à la date du 181^e jour d'arrêt de travail ;

- V_n = valeur du point de rattrapage au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est versée l'allocation de revalorisation.

Pour le calcul de V et de V_n , le régime de référence est celui du régime de l'AGIRC pour les participants définis à l'article 6 bis 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 rattrapage est versée pour la première fois au premier terme de venant suivant le versement des prestations.

Article 20 - Subrogation

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, la CIERPV est subrogée jusqu'à concurrence des prestations dans les droits et actions du participant, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

Article 21 - Prescription

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

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 rtee éducation, lurosqe le bénéficiaire n'est pas le painatpicrt et, en matière d'accident, lqruose les bénéficiaires snot les aantys dirot du pinacirpatt décédé.

Article 22 - Frais de gestion

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les prélèvements puor la gesotin airsiivtantdme et tichquene snot déterminés par le cnsieol d'administration.

mios précédant ceuli au corus dquuel l'arrêt de taarivl est survenu, euoilsxcn ftaie de la tanhrce C de la rémunération.

b) Pitaaictrnps définis à l'article 6 c du règlement général

En cas de caosisetn tlatoe des fncoitons par suite de madlaie ou d'accident, de maternité, d'accident du taiarvl ou de mdaalie professionnelle, le pniraaaitpct a dirot à une indemnité journalière à piatrr du 91e juor d'arrêt de taarvil atietnt consécutivement ou non dnas l'année civile, jusqu'à la rpsiere des fnotioncs et au puls trad jusqu'au 180e juor d'arrêt snas piouvoir dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne puet être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de trivaal ciormepss etrne le 1er avril et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 priremes jours snreuvus dnas l'année civile ovurnat doit au mtiaenin du sailare dnas les cnidnoits fixées par les alcrteis 4.08 et 4.09 de la ctonvionen collective.

L'indemnité journalière est versée en complément de clele de la sécurité sociale. Son monnatt est tel que le pptacaiirnt perçoit au taotl 100 % de la 30e pitrae du saliare net mneeuul myeon des 12 mios précédant celui au crous duquel l'arrêt de traavil est survenu, exlsoicun faite de la tacnrhe C de la rémunération.

TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement du régime professionnel obligatoire RPO - Annexe II

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Le présent règlement définit les ganrteais stipulées à l'article 1.26a, b etcde la covnnieotn ceivollcte ntoianlae des sreceivs de l'automobile du 15 jineavr 1981, anisi qu'à l'article 5 de son aenxne I du 23 noebrmve 1993. Le mnotat et la répartition des cinitatsoos afférentes à cuhncae des gneitaars du présent règlement snot cuex indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITE TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Article 2 - Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

a) Ppatiacnrits définis à l'article 6aet b du règlement général

à l'exception des apprentis

En cas de cstaseion ttlaoe des ftnoicons par situe d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du tvaaril ou de mailade professionnelle, le piaincaptrt a dorit à une indemnité journalière à paitr du 46e juor d'arrêt de tiavral aenttit consécutivement ou non dnas l'année civile, jusqu'à la rrsepie des fontnoics et au puls trad jusqu'au 180e juor d'arrêt snas ttifoueos puvooir dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne puet être versée qu'au ttrie des périodes d'arrêt de taarivl cirmpoe ertne le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 peemirrs jruos d'arrêt svrneuus dnas l'année cvilie ovrnaut doit au miiteann du silarae dnas les cndnoits fixées aux aritcles 2.10 et 2.11 de la ctinvoeenn collective.

L'indemnité journalière est versée en complément de clele de la sécurité sociale. Son mnaotnt est tel que le pntapraciit perçoit au taotl 100 % de la 30e ptraaie du silarae net mneseul myeon des 12

Article 3 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de reriapse médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un taivral allégé de nature à fesroviar l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 2 snot servies, en tnat que de besoin et à cnecurrroce du sraaile net, en complément de cleels miunaeeetns par la sécurité sociale.

Ces indemnités se situestbnut à ceells qui auarniet été versées en cas d'arrêt comlept de travail, dnas les mêmes ctinodois et pnaednt les mêmes

périodes que celles prévues à l'article 2.

Leur moatnt est tel que le pnrciaiatpt perçoit, oture son srialae d'activité à tmpes peairtl et les indemnités journalières de la sécurité sociale, 100 % de la 30e ptirae du silraae net mesuel myeon des 12 mios précédant culei au crous dequul l'arrêt de tvriaal est survenu, excoiusln ftaie de la thhrcae C des rémunérations.

TITRE II : MALADIE DE LONGUE DUREE

Article 4 - Indemnités journalières de maladie de longue durée

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Le piiapcarntt qui a itepnrromu ttonleaemt ses fncnoits puor incapacité tltoae et telormpare de tarvial peadnt 180 juors cinuotns ou dscniinotus au crous de l'année cvivle a droit au vreeemnst d'une indemnité journalière de maalide de logune durée à prtair du 181^ejuor d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au cas échéant du piapacnirtt en invalidité 2^e ou 3^e catégorie, et au plus tard jusqu'à son 65^e 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 du présent règlement.

Pour les participants visés à l'article 6 du 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, et ce jusqu'à la fin de la rémunération.

Article 5 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

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 6a et b du règlement général, et de 75 % du salaire brut pour ceux visés à l'article 6c du présent règlement.

Ces indemnités sont versées jusqu'à la fin de la période de travail, ou jusqu'à la fin de l'arrêt de travail du participant, ou jusqu'à la fin de la période de travail, ou jusqu'à la fin de la période de travail, ou jusqu'à la fin de la période de travail.

TITRE III : INVALIDITE

Article 6 - Pension complémentaire d'invalidité de 1^{re} catégorie

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Lorsque le participant est classé en invalidité 1^{re} 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 somme A des 12 derniers mois déclarés à la CIPREV. Elle est servie, sous réserve des dispositions de l'article 16 des conditions générales, jusqu'au 60^e anniversaire du participant.

Article 7 - Pension complémentaire d'invalidité 2^e catégorie

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Lorsque le participant est classé en invalidité 2^e ou 3^e 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 du présent règlement.

Article 8 - Pension complémentaire d'invalidité 3^e catégorie

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Lorsque le participant est classé en invalidité 3^e 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.

Article 9 - Rente complémentaire d'incapacité permanente

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, une rente complémentaire est servie par la CERIPV 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 CERIPV s'il s'était agi d'une invalidité 2^e 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 montant est déterminé en cas de reprise d'activité et, en tout état de cause, au 60^e anniversaire de l'intéressé.

TITRE IV : DECES

Article 10 - Capital décès

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

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 du règlement général ;

250 % pour les participants définis à l'article 6 b et 6c du règlement général.

Lorsque le décès du participant affilié intervient après 65 ans, le capital est minoré suivant l'âge antérieur 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.

Article 11 - Double effet

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de décès postérieur du conjoint légitime d'un participant décédé, il est versé aux enfants de ce dernier en fonction de la date du décès du conjoint survivant, un montant au prorata de même montant que celui versé lors du décès du participant.

Article 12 - Capital décès anticipé

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Le participant affilié se voit attribuer postérieurement à son affiliation en état d'invalidité au premier et définitive avant 60 ans et classé parmi les assurés de la 3^e catégorie par la sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes courants de la vie, reçoit 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 trimestrités dont la première sera versée 6 mois après la date à laquelle le participant est en invalidité 3^e catégorie aura été notifié à la CIPREV.

En cas de décès de l'invalidé avant le versement de la 8^e trimestrité, le solde restant dû est réglé aux ayants droit.

Article 13 - Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de décès avant 65 ans du conjoint légitime non séparé de corps du participant, il est versé à ce dernier une somme égale à 2 fois le montant mensuel 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 fois le montant mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Article 14 - Rente d'éducation

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

a) Bénéficiaires et montant des rentes

En cas de décès ou d'invalidité de 3^e 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 enfants 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 2^e ou 3^e catégorie avant son 21^e 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 cessaist en invalidité. Il est calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié. Ainsi, sont exclus les périodes d'arrêt de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale. La CRPIEV est fondée à établir un salaire de référence théorique, à partir des éléments fournis, en cas de discontinuité des versements de rémunération.

Lorsque le décès ou l'invalidité survient après une période d'incapacité de travail, le salaire de référence de l'année suivante est revalorisé d'un pourcentage fixé d'un commun accord avec l'OCIRP.

c) Montant des rentes

Les rentes sont payées par anticipation et d'avance. Elles prennent effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du participant si les démarches de prestation sont complétées 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 CRPIEV peut les payer d'avance le 1^{er} 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 versements sur prestations.

d) Réévaluation 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 réévaluation est versée par fractions semestrielles, le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année.

ANNEXE TARIFAIRE DU RPO

Article - Montant des cotisations en vigueur au 1^{er} janvier 1997

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

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 somme A annuelle des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

0,08 % de la trnache A anluelne des saeilras à la chrgae exivuslce du salarié.

II. - Piinarptacts définis à l'article 6 b du règlement général

Incapacité talote et trmripeoae de tvaialr :

0,12 % du planfod annuel de la sécurité siacole + 0,30 % de la trhacne B à la crhgae excsvliue du salarié.

Maladie de lgnoue durée et invalidité :

0,67 % de la tacnhre A des sarleias à la crahge esluxicve de l'entreprise.

Décès :

0,93 % de la tchrnae A aenllune des srealais à la chrage exciulvse de l'entreprise.

Rente éducation :

0,12 % de la thrchnae A anlluene des sreaaalis à la cahgre esvxcuile de l'entreprise.

0,08 % de la trcahne A alnnelue des selairas à la cagrhge evclsxue

du salarié.

III. - Ptiartpcnias définis à l'article 6 c du règlement général

Incapacité toatle et tpamoerire de tiavarl :

0,12% de la tanhrce A auelnlne des siaaelrs + 0,30 p. 100 de la tcnahre B à la cahgre evslxucie du salarié.

Maladie de lgnoue durée et invalidité :

0,67 % de la tanhrce A aunlenle des saielars + 0,90 p. 100 de la tcnarhe B à la cgrahe euxvsclie de l'entreprise.

Décès :

0,93 % de la thnrace A anullene des sraielas à la crhage evxslcuie de l'entreprise.

Rente éducation :

0,12 % de la tanhcre A aluelnne des seialars à la crhgae eucsvxlie de l'entreprise.

0,08 % de la tahrnce A aelulnne des slarieas à la charge ecvxuslie du salarié.

les poenniss complémentaires visées aux arliects 4, 7 et 8 du RPO.

Option 1 : Complément à ccnrrcneoue de 100 % du slairae net meoyndes 12 mios précédant l'arrêt de travail.

Option 2 : Complément à cnerrocuce de 75 % de la tcnarhe B du saralie burt des 12 mios précédant l'arrêt de travail.

Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement du régime professionnel supplémentaire RPS - Annexe III

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Le présent règlement définit les coninotdis supplémentaires destinées à compléter ceells du RPO. Ces gieaarnts snot miess en oeuvre dnas les cntioonids prévues par le règlement général, neaommntt ses arieclts 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 scribe des ptrnaeitoss visées au trite II du présent règlement.

Les ganterais supplémentaires stocuseirs par l'entreprise adhérente snot seivres dnas les mêmes codtninois que celles du RPO qu'elles complètent.

TITRE Ier : GARANTIES SUPPLEMENTAIRES

Article 2 - Maladie de longue durée et invalidité

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les gaetrnais sinavutes complètent les indemnités journalières et

Article 3 - Décès

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de décès avnat 65 ans d'un participant, il est versé à ses aynats doit un catipal supplémentaire, sleon l'option aacllibppe à la catégorie de pnoersnel dnnot il relève. Le srliaie anuel s'entend, au snes du présent article, de cluei résultant des 4 dernières déclarations tmierelltrsies aanyt donné leiu à vmsenreet des ciosatntos précédant la dtae du décès :

Option 1 :

100 % du palonfd aeunnd de la sécurité sciolae en vgeuuir au mnemot du décès.

Option 2 :

Célibataires, veufs, divorcés ou séparés : 150 % de la trchane A du slariae aunnel + 200 % de la tcnarhe B du srlaiae annuel.

Mariés : 150 % de la tacrnhe A du srliaiae aenunl + 450 % de la thncare B du siaarle annuel.

Pour cahuqe enfnat à chgrae : 100 % du sarlaie annuel.

En cas de décès du pritaiancpt avnat son 65^eanernirsaiive des steius d'un aincdcet sneurvu dnas l'année précédant le juor du décès, le caiatpl prévu par l'article 10 du RPO et culei de la présente otpoin snot doublés.

Option 3 :

Célibataires, veufs, divorcés ou séparés snas efnant à cahrgge :

100 % de la tnharce A du srailae anuenl + 150 % de la trachne B du silraae annuel.

Mariés aevc ou snas ennfats à cghrae :

Célibataires, veufs, divorcés ou séparés aevc enfant(s) à carhge :

150 % de la trnchae A du salraie aenunl + 200 % de la tacrhe B de slraiae annuel.

En cas de décès du pniripatcat avnat son 65e aenanrrvisie des steuis d'un acceidnt sunevru dnas l'année précédant le juor du décès, il est versé un cpiaatl foirairatfe égal à 50 % du poanlfd anuenl de la sécurité sioclae en vueuigr au mmonet du décès, qui s'ajoute à cluei de la présente option.

Article 4 - Rente de conjoint survivant

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de décès d'un participant, il est versé :

- une retne toeppramie ou viagère au cjinnoot sirnuvavt ;
- une rntee taerprmiœ aux onehirlps de père et de mère ;
- une indemnité en cas de décès du pitpnicraat n'ouvrant pas dirot aux ptartneisos de rtene de conjoint.

Les rteens de cnnojoit snot égales à 60 % des dorits de rteitrae qui aireaunt été aqicus par le piintarpact etnre le décès et le 65°avnirraenise à un tuax cetotunrcal de 4 %.

TITRE II : MENSUALISATION

Article 5 - Participants définis à l'article 6 a, à l'exception des apprentis, et 6 b du règlement général

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas d'incapacité taotle et teoarpime de travial par siute de maladie, d'accident, de maternité, d'accident du travial ou de madilae professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément entre l'indemnité journalière de la sécurité soiclae et le saarlie net dû par l'employeur dnas les ciinndtoos prévues par les altceris 2.10 et 2.11 de la cvoneitnon collective.

Le vremneset est ieonmtrpru le juor de la reirspe pelritale ou totale du travail, et au puls trad à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les arceitls 2.10 et 2.11 de la ctivonenon collective.

A ce complément de salirae remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une matiojroan destinée au pneimaet des crhegas sleocias correspondantes, fixée fmineaoiarfertt à 50 % de son montant.

Article 6 - Participants définis à l'article 6 c du règlement général

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

En cas d'incapacité totlae et trepriaome de tvraial par sutie de maladie, d'accident, de maternité, d'accident du taviral ou de mliadae professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément entre l'indemnité journalière de la sécurité salicoe et le sralaie net dû par l'employeur dnas les cdoiioitnns prévues par les aletrics 4.08 et 4.09 de la cveinnootn collective, dnas la litime supérieure du régime de rttareie des cdreas (tranche B). Le vemenrset est ipmrtnoeu le juor de la riespre paleiltre ou taolte du travail, et au puls trad à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les acitrles 4.08 et 4.09 de la cteonvonin collective.

A ce complément de sralaie remboursé à l'entreprise adhérente

s'ajoute une mtoaraiojn destinée au piemanet des cgaerhs soliaces correspondantes, fixée fnmifareetoart à 50 % de son montant.

TITRE III : COTISATIONS

Article 7 - Montant et répartition des cotisations

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Le mnnotat des ctontiosais destiné à feanincr les pitsertonas du RPS est fixé par l'annexe tarifaire.

Conformément à l'article 1.26bisde la ctnoneovin ctcoivlele du 15 jeanivr 1981 modifiée, la prat des caointsiois éventuellement msie à la chgare des pacptniartis puor la msie en ourvee des gnreatais supplémentaires à luer bénéfice ne puet excéder 20 % du mtoannt de cahuqe cotisation.

Article - ANNEXE TARIFAIRE DU RPS

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Montant des ctinosaios en veuigr au 1er jniaevr 1997

I. - Maadlie de lugone durée et invalidité

La prat sralilaae est cirmospe enrte % et 20 % du mtnoant total.

Option 1 :

0,34 % de la tcragne A anleunle des sairleas + 0,34 % de la thncrae B.

Option 2 :

1,05 % de la tcarnhe B.

II. - Décès

La prat sllaaarie est ciopmsre etrne % et 20 % du manontt total.

Option 1 :

0,20 % du salraie burt annuel.

Option 2 : 0,83 % de la tanchre A alunelne des sraileas + 1,88 % de la thancre B.

Option 3 :

0,50 % de la thrnace A auelnnle des seralais + 0,60 % de la tnachre B.

III. - Rntee de cojnnoit survivant

La prat saalraile est cmsripoe enrte % et 40 % du mnnatot total.

Tous piiatrptncas : 0,20 % du salaire burt annuel.

IV. - Mensualisation

Participants définis à l'article 6 a du règlement général :

1,10 % de la totalité des seaialsr anleuns bruts, à la cghare ecliuxvse de l'entreprise.

Participants définis à l'article 6 b du règlement général :

1 % de la trnhace A alelnnue des sariaels + 0,85 % de la tanhcre B à la crghae eixclusve de l'entreprise.

Participants définis à l'article 6 c du règlement général :

Accord du 12 décembre 1996 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs - Règlement de la garantie indemnité de fin de carrière - Annexe IV

versés et minoré pour temps partiel, ou bien eocrne du caiaptl dû en cas d'interruption anticipée de la carrière (art. 2.14bis), les doirts étant aisni calculés en fiotnocn de l'ancienneté dnas la possfeioin tllee que définie par l'annexe susvisée.

Lorsque le salarié puet prétendre à la fios au cptaail de fin de carrière et à une indemnité de départ ou de licenciement, et que le manotnt de cette dernière est supérieur à cluei du capital, la fictaorn excédentaire dmueere à la chgare de l'entreprise.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

Article 3 - Modalités de remboursement

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Lors du départ d'un salarié dnas les ciotonidns lui onrvaut dorit au ctaipal de fin de carrière, l'entreprise asdrese une demande de ppracitiioan caennorpmt :

- une cpioe du crcteiifat de tviraal riems au salarié, cratmoopnt les mionetns rqueuseis par l'article 1.21 de la conietonvn cellovicté ;

- une atoisttaetn d'emploi précisant ses dteas eetacxs d'embauche et de rurturpe du ctroant de tiavarl ;
- le cas échéant, les cefitcirtas de taarivl du ou des empyolreus précédents mnneaoinntt les périodes d'emploi.

Le clucal du caaptl de fin de carrière est effectué par la CIPREV qui le noiftie à l'employeur et au salarié. Il est procédé au rmnmoueebrset à l'employeur, dès réception d'une asaetotttin de vnsmeret de la smome asni établie. Cette aotsetttn diot être signée cnnnetmoejeit par l'employeur et le salarié.

Cette procédure ne dpsenise en acuum cas les eemrlypus et les salariés de lerus ooantlbisg réciproques prévues par l'article 2.14ede la conoenitvn collective.

Article 1 - Définition de la garantie

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

La CRIEPV assure à l'entreprise le reemnebsromt des caaiuptx de fin de carrière prévus par les acrtiles 2.14 et 2.14 bis de la cnovinteon ciltceovle modifiés par son axnnee II du 23 décembre 1993.

Ce rouemrembnest est subordonné à la jtiosciiftaun du vnmseeret du cpaatl à un salarié qui relsasipmit les cnoidnoits posées par la cnteonvoin ceviltcloe nnaoaitle des serecvis de l'automobile pour en bénéficier.

Article 2 - Montant de la garantie

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

La smome remboursée à l'entreprise est égale au motnnat burt du ciapatl de fin de carrière calculé conformément aux dossiotpiins visées à l'article 1er.

Il puet s'agir d'un ctaapil pilen (art. 2.14c) ou pateirl (2.13), éventuellement réduit du maotnnt des cupaitax antérieurement

Avenant n 1 du 30 janvier 1997 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; CSNESA ; FFC ; FNA ; FNCRM ; Les pnsefolenroiss du penu ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; FGMM-CFDT ; FO.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 1997

Les oitnngariosas soussignées,

Vu l'accord noiaantl praraite susvisé, naomnemtt son atrlcie 4 ;

Article 4 - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Le rubernmoesmet des cutapiax de fin de carrière est financé par une catoostiin olgorbiatie égale à 0,25 % des salaires, à l'exclusion de la thcnare C, à la cgrahé de l'employeur et recouvrée par la CPERIV dnas les ciointndos prévues par les aecltris 10, 11 et 12 du règlement général.

Vu l'accord insnrtoeofrpienel du 6 stbeempre 1995 rtialef au développement de l'emploi en cratotiprene de la csiosaten d'activité des salariés âgés ;

Vu l'accord ifrinneenoerptssl du 19 décembre 1996 pgnaeolornt et étendant le dtisosiipf iaitinl ;

Vu le bialn de bcrahe du disttipiof ARPE,

conviennent de ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 janv. 1997

Les dispiotosins de l'accord nnaotial patriaire du 16 jevanir 1996 snot rcuteieodns pour la durée prévue par l'article 5 de l'accord iesnnrnfnoitprseoel du 19 décembre 1996 ; elels snot étendues aux salariés nés en 1939 et 1940, dnas les cdoitnoins prévues par les atlecris 3 et 4 duiddt accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 janv. 1997

Un bilan chiffré fnail de l'opération srea riems à la cmmsosioin

prtairiae nlaotnaie dnas les 3 mios qui sonrviut la fin de l'admission des dinerres bénéficiaires du dsispotiif ARPE.

Article 3

Accord du 9 avril 1998 relatif au régime de prévoyance des services de l'automobile, à l'exclusion des établissements de formation des conducteurs et des centres de formation des moniteurs

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FFC ; Les poenonlrfesiss du penu ; UNIDEC.
Syndicats signataires	FGMM-CFDT ; SNECER-FEN.

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les ooargaitnsins représentatives soussignées,

Vu l'avenant n° 29 du 9 arvil 1998 madiifont les atrices 1.26 et 1.26bisde la cioonevntn coelilvtce ;

Vu le cdoe de la sécurité sociale, et naemnmtot son alcrtie L. 912-3 ;

Considérant la nécessité de mertte en conformité les dpoitssnois des règlements de l'IPSA aevc l'article 1.26 aisini modifié ;

Considérant qu'il résulte nnatemomt des tuarvax de la cssiommoïn tehiuncqe prritaiaie réunie préalablement à la présente négociation, que l'IPSA dispsoe dès à présent des capacités financières seiftunfass puor aresusr les eaeenngmgs découlant du présent accord, et qu'il est avéré que le naievu des fdons perpros de ctete iionittsutn de prévoyance lui pemret de corviur très lgmaenert sa mgare de solvabilité réglementaire ;

Considérant siusedeinbamrt l'opportunité d'améliorer certains gainarets et d'apporter ctiraeens précisions porrpes à en fiaiectlr la lecture,

conviennent de ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les eernnsetpis atsjuteises à la cvooitenn collective, à l'exclusion de cleels rlavenet des coeds APE 80-4 A et 80-4 C, snot teuens d'adhérer à l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile du cycle et du mloyoctce (IPSA), cette oaiioglbtn aaynt pirs efeit le 1er jivenar 1984 puor les ouvriers, employés, antpierps et le pnnseroel de maîtrise, et le 1er javneir 1987 puor les cadres.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les gatnraeis colecitvles de prévoyance visées à l'article 1.26ade la cnonoeivtn cltveolice snot ceells du régime preoosesfinnl ooiraitlgbe (RPO) dnnot le règlement est ci-annexé, ce régime étant mis en orvuee dnas le cdrae du règlement général également annexé.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 1997

Les pariets snrtaiiegas s'engagent à procéder snas délai au dépôt et à la dednmae d'extension du présent accord.

Ces gartaiens ceelvtloics peuvnet être complétées, puor les etirenreps qui le souhaitent, par l'adoption du régime pesronneiofsl supplémentaire (RPS) visé à l'article 1.26bisde la cteioovnnn ctviloclee (annexe III).

Article 3

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Conformément à l'article 1.26ade la ctnoienovn collective, les dpioitsoniss du règlement général et du RPO asini modifiés eonnrrert en veiguur après puatcoilbn au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, à l'exception des aneexns tfriaaeris fanxit le tuax des ctaositions ebiexgls à cptmeor du 1er jinevar 1998.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les gaierants en cas de décès prévues par le RPO modifié seornt ailcblpaeps aux décès svneurus après la dtae d'entrée en veugiur visée à l'article 3.

Les retnes liquidées aavnt cttee dtae ainsi que cleles afférentes aux décès serunvus avant cette dtae dnas le cdare du régime de l'OCIRP, cuontirneont d'être seirevs par l'OCIRP.

La rloaoitasrevn de ces rtnees srea assurée par l'OCIRP jusqu'à la dtae d'entrée en vugieur visée à l'article 3. Au-delà, la reasivrtloiaon de l'ensemble des rentes, qellue que siot la dtae de luer liquidation, srea assurée par l'IPSA dnas les mêmes citdnoinos que cleles pratiquées par l'OCIRP.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Un eaeilpxmre du présent arccod srea adressé au ceiosnl d'administration de l'IPSA et à cleui de l'OCIRP, aifn que seioit prsies toutes mseerus nécessaires à l'application de l'article 1.26 modifié de la connovteïn collective, et du présent aroccd ccnlou puor sa msie en oeuvre.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

L'habilitation de l'IPSA, visée à l'article 1er, eirperxa le 31 décembre 2000. La csoioimmsn parraitie nliantoe srea réunie au puls trad en nbormvee 2000, aifn de réexaminer les cidotonins et modalités de la miutoltiasaun des reqsuis dnnot la ctoeuvre est giatnrae par la cteovnnion collective.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le présent acorcd se sbtiustue à culei du 15 nemobvre 1995 ; les pierats sigaterians ciennnonvet de procéder aux démarches nécessaires puor obtenir, conformément aux dpostsoniis de la cnivoeotnn collectives, l'extension du présent aorccd et de ses aeenxns "Règlement général" et "RPO", dnas le cdrae de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Accord du 9 avril 1998 relatif aux institutions de prévoyance des

salariés de l'automobile, du cycle et du motorcycle IPSA - Règlement du

régime professionnel obligatoire RPO

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le présent règlement définit les gairatens prévues par l'article 1.26 de la ceiovnontn ceotvvlcile nnoaaltie des sreivces de l'automobile du 15 jnievar 1981.

Le matnont et la répartition des conitistoas afférentes à cuhance des gnaretais du présent règlement snot cuex indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITÉ TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Article 2 - Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

a) Pnaptiatrcs définis à l'article 6aet b du règlement général à l'exception des apprentis

En cas de csotseain taotle des ftcionons par stiuie d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du trvaail ou de milaade professionnelle, le pairianptct a diort à une indemnité journalière à pitarr du 46e juor d'arrêt de tivraal atniett consécutivement ou non dnas l'année civile, jusqu'à la rriespe des fcnootins et au puls trad jusqu'au 180e juor d'arrêt snas toiutoefs pivouor dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne puet être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de tvaairl cpemoriss etnre le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 peimrres jorus d'arrêt snruevns dnas l'année civile orunavt diort au mnaitein du slraaie dnas les cioondints fixées aux arctiels 2.10 et 2.11 de la cotoneivnn collective.

L'indemnité est versée en complément du mnotant burt de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son mnotant est calculé de tlele sotre que la ganairte snot égale, au total, à 100 % de la 30e ptraie du srliaae net muensel myeon des 12 mios précédant cluei au cuors dqueul l'arrêt de triaavl est survenu, eilxocsun ftaie de la tnharce C de la rémunération.

b) Paicptatnrns définis à l'article 6cdu règlement général

En cas de cseatoisn talote des ftcionons par suite de maaidle ou d'accident, de maternité, d'accident du taravil ou de mdalaie professionnelle, le pntcairpiat a driort à une indemnité journalière à paitrr du 91e juor d'arrêt de taarvil attient consécutivement ou non dnas l'année civile, jusqu'à la rpserie des fcooinnts et au puls trad jusqu'au 180e juor d'arrêt snas puioovr dépasser son 65e anniversaire.

Cette indemnité ne puet être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de tivraal coersmips ertne le 1er airvl et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 preeirms jours d'arrêt snruevns dnas l'année clviie ovnraut diort au mteinian du srlraae dnas les citnooids fixées par les atirlecs 4.08 et 4.09 de la cneooitvnn collective.

L'indemnité est versée en complément du mtannot burt de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son mnaotnt est calculé de telle sorte que la gaatnrie snot égale, au total, à 100 % de la 30e parite du slaraie net mneesul myeon des 12 mios précédant culei au cuors deuqu l'arrêt de taviral est survenu, euolocxin ftaie de la tnhrcae C de la rémunération.

Article 3 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de repisre médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un tirvaal allégé de ntraue à fesraovir l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités visées à l'article 2 snot servies, en tnat que de biseon et à crruenocnce du sraaile net, en complément du moantnt burt des indemnités journalières mneuanetis par la sécurité sociale.

Ces indemnités se snstubiutet à celes qui aenaurit été versées en cas d'arrêt compelt de travail, dnas les mêmes cioitnnds et pndnaet les mêmes périodes que cllees prévues à l'article 2. Luer mtannot est calculé de telle srote que la garantie, icunnlrat le saairle d'activité à tpmes peitarl et le matonnt burt des indemnités journalières de la sécurité sociale, snot égale au ttoal à 100 % de la 30e parite du sailrae net meensul myeon des 12 mios précédant culei au cuors deuqu l'arrêt de tivaral est survenu, exciluson fiatae de la tchrane C des rémunérations.

TITRE II : MALADIES DE LONGUE DUREE

Article 4 - Indemnités journalières de maladie de longue durée

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le praapinctit qui a itpmenroru tlnoeamtet ses fnntoocis puor incapacité tloate et taopreimre de tivaral pdenant 180 jurots ctunnios ou dnnocsituis au cuors de l'année civile, a droit au vmeersnet d'une indemnité journalière de midlaae de lnogue durée à piatrr du 181e juor d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières snot versées jusqu'à la rpsirie des fonctions, ou jusqu'au cemsasnet du pianacitrtpt en invalidité 2e ou 3e catégorie, et au puls trad jusqu'à la dtae d'attribution par la sécurité soilace d'une pisoenn de vieillesse.

Pour les ppaticinatrs visés à l'article 6aet b du règlement général, le matnont de l'indemnité complétant le mantnot burt des indemnités journalières de la sécurité saicloee est égal à 25 % du 1/365 du pfalnod aeunnl de la sécurité sociale, la gaitnrae ttloae étant limitée à 100 % du slarae net défini à l'article 2adu présent règlement.

Pour les ptnaitarcpis visés à l'article 6cdu règlement général, le mannott de l'indemnité complétant le manntot burt des indemnités journalières de la sécurité scoaloie est égal à 75 % du 1/365 du sarilae burt des 12 mios précédant cleui au cuors dueuql est svrvnu le peermir arrêt de travail, eouilcxsn faite de la tnchrac C des rémunérations, la grianate ttaole étant limitée à 100 % du srliaae net défini à l'article 2 b du présent règlement.

Article 5 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de rispere médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un tavaril allégé de natrue à forvasier l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 4 snot calculées en tnat que de besoin, en complément du sraillae d'activité à tpmes pietral et des indemnités munntieeas par la sécurité sociale, à cncnerource de 100 % du sairale net puor les ppattanrcis visés à l'article 6aet b du règlement général, et de 75 % du saiarle burt puor cuex visés à l'article 6cdudit règlement.

Les indemnités snot versées jusqu'à la risrpee tloate du travail, ou

jusqu'à neullove iruttrneipon du taraivl réouvrant dirot au svrecie des indemnités visées à l'article 4, et au puls trad jusqu'au 90e juor de rpseire temporaire.

TITRE III : INVALIDITE

Article 6 - Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Lqrsuoe le prapiitncat est classé en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale, une pienson meelnluse est sveire par l'institution dès lros que ctete invalidité a puor oingire un aidccnet ou une maladie de droit commun.

Son montant est égal à 15 % de la tcarhne A des 12 drnirees sileaars mesulnes déclarés à l'institution. Elle est servie, suos réserve des dnissioipts de l'article 16 du règlement général, jusqu'au soixantième aaniensrvrie du participant.

Article 7 - Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Lsqorue le pripcantait est classé en invalidité 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, une pnseion mesuelnle est sievre par l'institution en complément de celle de la sécurité sociale. Suos réserve des cas visés à l'article 9, son mantont est égal à 1/12 de l'indemnité journalière multipliée par 365, calculée cmmeo indiqué à l'article 4, la garntiae taotle étant limitée à 100 % du sairale net défini par l'article 2 du présent règlement.

Article 8 - Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Lqusroe le pnatiiractpt est classé en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, il lui est versé, ortue le cipatal décès anticipé visé à l'article 12, une pinosen msenelule dnas les mêmes conditions, pednnat la même durée et puor le même mnontat que cluei indiqué à l'article 7.

Article 9 - Rente complémentaire d'incapacité permanente

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas d'incapacité ptnearmnee résultant d'un adecncit du tvaairl ou d'une maaldie professionnelle, une retne complémentaire est sviree par l'institution losqrue le tuax d'incapacité ronnceu par la sécurité sciloae est d'au mnois 33 %.

Lorsque ce tuax est égal ou supérieur à 66 %, la retne est calculée cmome la pniosen complémentaire d'invalidité visée à l'article 7. Lorsqu'il est ciporms ernte 33 % et 66 %, la retne est égale au mntoant de la pnosein complémentaire qui aurait été

sveire par l'institution s'il s'était agi d'une invalidité 2e catégorie, affecté du tuax d'incapacité rnocenu par la sécurité sociale.

L'attribution de la rtnee complémentaire est subordonnée à l'absence de totue activité rémunératrice du participant. Son vsrneemet est imrtnerou en cas de reipsre d'activité et, en tuot état de cause, au 60e avesrinanire de l'intéressé.

TITRE IV : DECES

Article 10 - Capital décès

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de décès, d'un pnpircatit affilié, il est versé à ses anatys droit, ou à la psneonre désignée, un caapitl calculé en pcunretoage du pnload aneunl de la sécurité sciolae en vueuigr au mmeont du décès. Ce pungtroeace vraie comme siut :

- 150 % puor les pracinitatps définis à l'article 6adu règlement général ;

- 250 % puor les pptnicatars définis à l'article 6 b et c du règlement général.

- situe snas cemaneghnt -

Lorsque le décès du patirnicpat affilié ientevinrt après 65 ans, le cpaatil est minoré saivunt l'âge aettnit au décès, de :

- 15 % ertne 65 et 66 ans ;

- 30 % enrte 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 pctpriniaat rvaeelnt de l'article 6adu règlement général est décédé snas cijoonnt ni concubin, ce caitapl est complété d'une smome égale à 25 % du silaare aennul défini par l'article 18 du règlement général. Ce complément est versé à la psonerne désignée par le ppiantiract ou, à défaut, aux aytans driot dnas l'ordre indiqué à l'article 15 du règlement général.

Article 11 - Double effet

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de décès postérieur du cnijoont d'un picnaitaprt prédécédé, il est versé aux enntafs de ce deeirnr ercnoe à chrage lros du décès du cnnooijt survivant, un soecnd catpail de même moantnt que ceuli versé lros du décès du participant.

En cas de décès simultané du ppitnairct et de son conjoint, il est versé aux ohenpilrs à cgahre un citpaal égal au dolbue de cueli prévu par l'article 10.

Article 12 - Capital décès anticipé

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le salarié affilié se tvrnaot postérieurement à son ailaoifftn en état d'invalidité absuole et définitive avant 60 ans et classé pmari les iniaedvls de la 3e catégorie par la sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tcriee pnosnere puor les aeets

oïnaerdris de la vie, revrcea un caatpil du même mtonnat que ceuli visé à l'article 10 du présent règlement.

Article 13 - Pré-décès du conjoint ou d'un enfant à charge

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de décès aavnt 65 ans du coinnjot légitime non séparé de corps du participant, il est versé à ce derenir une atiaollcon égale à 2 poldnafs mensules de la sécurité scoilae en vgeiuur au monemt du décès.

En cas de décès d'un enfnat à crhage du participant, l'allocation ci-dessus est égale à un plofand meuensl de la sécurité slaiocce en veuguir au mnmeot du décès.

TITRE V : RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'EDUCATION

Article 14 - Rente de conjoint survivant

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de décès d'un paptiaicrnt visé à l'article 6 a du règlement général, à l'exclusion des apprentis, il est versé :

a) Une rtene viagère à son cojniont ou à son cbuoincn survivant, lqousre celui-ci a immédiatement diort à la psienon de réversion du régime de riratete complémentaire ; ctete rente, versée jusqu'au décès du bénéficiaire, est égale aneneumelnlt à 60 % des dirtos de rraittee complémentaire que le patnaricipt aariut acquis, sur la bsae du tuax de 4 %, ernte la dtae de son décès et son 65e aerriasnivne ; les doirts de rrettaie pirs en considération snot les pionts cnorosdeparnt au siraale de référence visé à l'article 18 du règlement général, multipliés par la vlaeur du point de l'UNIRS ; le mtnoant anisi calculé est majoré de 10 % par ennaft à chrage ;

b) Une rtnee taiopmrere à son cjoonnit ou à son coicubnn survivant, lusroqe celui-ci n'a pas immédiatement droit à la ponsien de réversion du régime de rtrtieae complémentaire ; ctete rente, qui s'ajoute à la rtnee viagère, est versée jusqu'à la dtae à luqlalee la psienon de réversion prned efect : elle est égale anemelnnuelt à 60 % de la totalité des pntios de ritearte complémentaire auiqcs par le paicprantit à la dtae de son décès ; la rtnee tipmraore est majorée de 10 % par enfant à carhge ;

c) Une retne d'orphelin à chcaun de ses enanfts à charge, dès lros que le deuxième pnerat est également décédé ; cette rtnee est calculée comme la rente viagère, mias sur la bsae de 50 % des dtrois de rittaree ; elle est sivree dnas tuos les cas jusqu'au 21e ansvneriare de l'enfant, pius mtiunnaee jusqu'au 25e aeinsvrriane ou jusqu'au décès dnas les cas prévus par l'article 15 du règlement général.

Article 15 - Rente d'éducation

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de décès d'un ptrcnpaaait visé à l'article 6 b oucdu règlement général, il est versé à cchaun de ses efntans à cahrge une rtnee annellue dnot le matonnt est exprimé en pocgtauenre du pfnolad auennl de la sécurité silcoae en vieguur au moment du décès. Cttee rtnee est égale à 8 % jusqu'au 16e avnraisinree de l'enfant, et à 10 % jusqu'au 18e anniversaire, ou jusqu'au 25e anniversaire, ou jusqu'à son décès, dnas les cas indiqués à l'article 15 du règlement général.

Le mtinnaot de la rente d'éducation est doublé puor les ohnirelps de père et de mère.

Article - Montant des cotisations en vigueur à partir du 1er janvier 1998

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

I. - Ptpiitrancs définis à l'article 6 a du règlement général

Incapacité ttolae et taierrpmoe de tvriaal :

0,12 % du pnlaofd auennl de la sécurité slaiocce à la cgrae eiscluvxe du salarié à l'exception des apprentis.

Maladie de lognue durée et invalidité :

0,39 % du plafnod auennl de la sécurité sclaoie à la carhge elcxiusve de l'entreprise.

Décès :

0,21 % du poafln d anuel de la sécurité soiacle à la crghae evsxicule de l'entreprise.

Rente de cnjoniot svruvniat :

0,117 % du silarae aennul burt à la cahrge de l'entreprise.

0,078 % du sailrae aeunnl burt à la carhge du salarié, à l'exception des apprentis.

II. - Piancirptats définis à l'article 6 b du règlement général

Incapacité taltoe et terpaioimre de tviraal :

0,12 % du pfoanld aunnel de la sécurité saiolce + 0,30 % de la thcnrae B à la cahgre eslvuixce du salarié.

Maladie de lunoge durée et invalidité :

0,67 % de la tchrane A des sarelias à la crhage elvcsxiue de l'entreprise.

Décès :

0,93 % de la tcragne A aennulle des srlaeais à la cahgre evusxlice de l'entreprise.

Rente éducation :

0,10 % de la tchnrae A alnuene des saealirs à la cghare de l'entreprise.

0,03 % de la trhnace A annlleue des sialears à la cgrhae du salarié.

III. - Pcnpiatairts définis à l'article 6cdu règlement général

Incapacité ttolae et taimeropre de tviraal :

0,12 % de la tanrhce A alnulene des sriaales + 0,30 % de la

thracne B à la carghe esixlucve du salarié.

Maladie de lgunoe durée et invalidité :

0,67 % de la thacrne A allnnuee des saraiels + 0,90 % de la tanhcre B à la chrgae elicsxvve de l'entreprise.

Décès :

Accord du 9 avril 1998 relatif aux institutions de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle IPSA - Règlement du régime professionnel supplémentaire RPS

TITRE Ier : GARANTIES SUPPLEMENTAIRES

Article 2 - Maladie de longue durée et invalidité

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les ponisaterts saviteuns complètent les indemnités journalières et les poiennss complémentaires prévues par le RPO ; ces panoitsetrs snot teels que la gnraitae totale, calculée conformément aux atcleis 4, 7 et 8 du RPO, est égale aux pcaeonregts svainuts du salaire, ecuoxsln ftaie de la trachne C :

- les ptpriitnaacs des aitrcls 6aet 6cdu règlement général bénéficient d'une gnratiae tlotae égale à 100 % du siaarle net ;

- les pcirantiapts de l'article 6 b du règlement général bénéficient :

- snot (option 1) d'une grinaate ttoale égale à 75 % du slraiae burt ;

- snot (option 2) d'une garantie ttoale égale à 100 % du saailre net.

Article 3 - Capitaux décès supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de décès aavnt 65 ans d'un participant, il est versé à ses atnyas doirt un ctapial supplémentaire, selon l'option aallbippe à la catégorie de pnreensol dnot il relève. Le sairale anunel s'entend, au snes du présent article, de culei résultant des 4 dernières déclarations tirrltiemseles aaynt donné leiu à vresneemt des ctsniatoos précédant la dtae du décès.

Oipotn 1 :

- 100 % du pfolnad aenunl de la sécurité sociale.

Otopin 2 :

- célibataires, veufs, divorcés ou séparés : 150 % de la tahrne A du sralaie aneunl + 200 % de la trchane B du sailrae aenunl ;

- mariés : 150 % de la tcarnhe A du salirae aunenl + 450 % de la trcanhe B du sialrae anunel ;

0,93 % de la thcrane A aluenlne des seairals à la chrgae exlvucsie de l'entreprise.

Rente éducation :

0,10 % de la thcanre A anlluene des slaireas à la cahрге de l'entreprise.

0,03 % de tcnhrae A anlneue des salriaes à la cahрге du salarié.

- puor chauqe eafnt à carghe : 100 % du srliaae annuel.

- en cas de décès accidentel, senrvuu au puls trad dnas les 12 mios qui svenuit l'accident, le cpaaitl prévu par l'article 10 du RPO et cleui de la présente oopitin snot doublés.

Ooptin 3 :

- célibataires, veufs, divorcés ou séparés snas efannt à crgahe : 100 % de la tarchne A du slairae aennul + 150 % de la thrnace B du saliare anuenl ;

- mariés aevc ou snas ennfats à charge, célibataires, veufs, divorcés ou séparés aevc enfant(s) à cghrae : 150 % de la tacrne A du saalrie aunnel + 200 % de la trcnahe B du srliaae aeunnl ;

- en cas de décès accidentel, svuernu au puls trad dnas les 12 mios qui sneuvit l'accident, il est versé un caipatl fifarartioe égal à 50 % du pfolnad annuel de la sécurité sociale, qui s'ajoute à cleui de la présente option.

Article 4 - Capital décès anticipé

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de cneaslsmet en invalidité de la 3e catégorie dnas les cdnntiioos visées à l'article 12 du RPO, le ciptaal prévu par l'article 3 ci-dessus est versé seoln l'option souscrite, à l'exception des maaorjnoits puor décès accidentel.

TITRE II : MENSUALISATION

Article 5 - Participants définis à l'article 6 a à l'exception des apprentis et b du règlement général

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas d'incapacité ttaloe et trmpaeorie de tiavarl par situe de maladie, d'accident, de maternité, d'accident du travial ou de mdaiale professionnelle, il est remboursé à l'entreprise le complément enrte le moantnt burt de l'indemnité journalière de la sécurité soailce et le slriaae net dû par l'employeur dnas les cdnioitons prévues par les aletrics 2.10 et 2.11 de la cenitonvon collective.

Le vnmeesret est irmentorpu le juor de la rriepse pilltaree ou totale du tavrial et au puls trad à l'issue des périodes d'indemnisation prévues par les atcierls 2.10 et 2.11 de la ciovtnenon collective.

A ce complément de salaire remboursé à l'entreprise adhérente s'ajoute une prestation destinée au paiement des cotisations correspondantes, fixée forfaitairement à 50 % de son montant.

Article 6 - Participants définis à l'article 6 c du règlement général

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 rentes des cadres (tranche B).

Le versement est imputé sur le jour de la reprise de travail ou total 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 prestation destinée au paiement des cotisations correspondantes, fixée forfaitairement à 50 % de son montant.

TITRE III : COTISATIONS

Article 7 - Montant et répartition des cotisations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le montant des cotisations destinées à financer les prestations du RPS est fixé par l'annexe tarifaire.

Article 8 - Cotisations personnalisées

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 cotisations complémentaires atteint ou dépasse 100 millions annuels de la sécurité sociale peuvent adhérer au présent règlement sur la base d'un taux nominal de cotisations 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 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 salariés de l'automobile. Le présent 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 cotisations est compris entre 70 % et 130 % du taux nominal du RPS en fonction des caractéristiques démographiques et socio-professionnelles des participants. Ce taux pourra être révisé à partir de la 2^e année d'adhésion, compte tenu des résultats enregistrés.

Dans le cas où la masse salariale devient inférieure à 100 millions annuels de la sécurité sociale pendant 3 années consécutives, l'institution peut décider de modifier forfaitairement l'annexe tarifaire.

Article 9 - Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1998

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

I. - Maladie de longue durée et invalidité

Participants définis aux articles 6a et 6c du règlement général :

0,34 % de la tranche A et B allouée des salaires.

Participants définis à l'article 6 b du règlement général :

Option 1 : 1,05 % de la tranche B allouée des salaires.

Option 2 : 0,34 % de la tranche A allouée 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 allouée des salaires + 1,88 % de la tranche B.

Option 3 : 0,50 % de la tranche A allouée 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 6a 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 allouée des salaires + 0,85 % de la tranche B.

Participants définis à l'article 6c du règlement général :

0,73 % de la tranche A allouée des salaires + 1,58 % de la tranche B.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le règlement général de l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA), institué par le décret de la sécurité sociale dénommé ci-après l'institution, fixe les conditions générales des cotisations

l'institution assure les risques ou cotise 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 conducteurs 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 pensionneurs obligatoire dénommé ci-après RPO.

Ces garanties peuvent être complétées, pour tous les salariés relevant de la convention collective, par le régime complémentaire 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

Article 2 - Modalités d'adhésion au RPO

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 annexes 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 dispositions de l'article 1.26 de la convention collective, décident d'appliquer le RPO sans préjudice du respect des accords conclus dont elles relèvent. Les dispositions de l'article 4 ci-après s'appliquent dans ce cas.

Article 3 - Durée de l'adhésion au RPO

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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, dans le délai, du code du travail. La convention d'adhésion notifiée dans ce cas prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

Article 4 - Modalités d'adhésion au RPS

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 socioéconomiques du personnel dont l'affiliation est

envisagée.

La demande d'adhésion doit mentionner les catégories de personnes 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.

Article 5 - Durée de l'adhésion au RPS

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 rétroactive entières 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 justificative 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 effet au 31 décembre.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX PARTICIPANTS

Article 6 - Admission et affiliation des participants au RPO

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

L'admission et l'affiliation des participants à l'institution est la conséquence des dispositions 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 personnes exerçant dans la profession prévue aux articles 3.01 et suivants de la convention collective, par la voie de leur entrée ou de leur stage sur les bords de l'appel de candidats ;

b) Personnel de maîtrise exerçant dans la profession prévue aux articles 3 B.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participation fourni par l'institution ;

c) Personnel d'encadrement exerçant dans la profession prévue aux articles 5.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de participation fourni par l'institution.

Les salariés d'un établissement social qui justifient un contrat de travail avec des fonctions salariées spécifiques au sein de l'entreprise sont affiliés à l'institution en raison de leur contrat de travail et inscrits sur la base des rémunérations versées à ce titre. Les salariés d'un établissement social ajoints au régime général de la sécurité sociale qui ne justifient pas des cotisations visées ci-dessus ou qui ne s'en prévalent pas, ne peuvent être affiliés à l'institution que par décision individuelle des représentants de

celle-ci.

Les modalités d'affiliation peuvent également être effectuées par voie de transmission immatérielle solennelle 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 3^e paragraphe de l'article 7 est abrogé lorsque l'affiliation au RPO est soumise à l'acceptation de l'institution.

Article 7 - Admission et affiliation des participants au RPS

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

L'entreprise adhérente au RPS est tenue de signer dans les mêmes conditions qu'à l'article précédent le personnel concerné par l'adhésion.

L'affiliation concerne d'une ou plusieurs catégories de personnes visées à l'article 6 et doit être managée pendant toute la durée d'adhésion au RPS telle que définie à l'article 5.

L'affiliation de quelque participant concerné cesse à la date de la rupture de son contrat de travail, ainsi qu'en cas de fusée de 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

Article 8 - Assiette des cotisations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les cotisations pécuniaires et/ou sociales copayées sont :

- cotisation : la cotisation est 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 pleinement travaillé et payé, y compris au titre du salaire en cas d'absence indemnisée ;

- cotisation proportionnelle au salaire, auquel cas la cotisation est exprimée en pourcentage :

- cotisation du salaire brut annuel (tranche A + B) ;

- cotisation de la tranche A (fraction du salaire annuel inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale) ;

- cotisation de la tranche B (fraction du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Article 9 - Montant des cotisations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 assurés sont admis à bénéficier d'un taux spécifique dans les cas suivants.

Article 10 - Recouvrement des cotisations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 à l'article 1.25 de la convention collective.

Article 11 - Paiement des cotisations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les entreprises adhérentes assaillent en leur nom que pour le compte de leurs salariés payables s'opèrent 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.

Article 12 - Exigibilité des cotisations au RPO

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 chef 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.

Article 13 - Exigibilité des cotisations au RPS

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours de l'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 cotisations peuvent être payées 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

pemnaïet est ssbuplcitee d'entraîner sur la prtiousue des garanties.

L'institution a le droit de dénoncer l'adhésion 10 jrous après l'expiration du délai de 30 jours mentionné au 1er alinéa du présent article.

L'adhésion non dénoncée rperned eefft à mdii le leimdenan du juor où ont été payées à l'institution les ciiasttoons arriérées et celles veneus à échéance pndenat la période de spnssoeiun ansii que, éventuellement, les frais de pturouise et de recouvrement.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX GARANTIES

Article 14 - Ouverture des droits

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le diort aux panitoretss est orveut au juor de l'affiliation du participant.

Le doit aux prtnetisoas du RPO penrd fin le juor où le piapiartnct ne fiat puls ptarie de la catégorie du ponrneesl affilié et, puor l'ensemble du pnreneosl de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise ivnerenute dnas les coonnidtis indiquées à l'article 3.

Le doit aux ptoiraetnss du RPS pnred fin à la dtae de ctosiesan d'adhésion de l'entreprise visée à l'article 5, ou à la dtae de la rurtue du crtaont de taraivl du participant.

Toutefois, la rpturue du crotnat de tvraail ou la caissoetn d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la sirupossepn des pnearisttos de lnugoe mlaadie ou d'invalidité en crous de vemsenret à la dtae d'effet asnii que des aonotclalis de rsreoovalatiin éventuellement aqceisus à cttee date, suos réserve, en cas de rrupute du croatnt de travail, que l'intéressé ne rpennee acunue activité rémunératrice. En tuot état de cause, le sriceve de ces pesiornttas revalorisées est ienomrprtu au 60e anniversaire.

De même, les gterainas du tirte IV snot mitnaneeus en cas de décès itnveenru aanvt le 60e anniversaire, pannedt les périodes d'arrêt de tiaavrll puor maladie, adencctit ou invalidité aynat débuté aanvt la rrtpuue du catnrot de travail.

Celles du trtie V snot également mnueuitans dnas les mêmes circonstances, et en outre :

- pedannt la durée de piecrepton des aloiantolcs de l'assurance chômage consécutive à la rtupure du cantort de taravil ;

- en cas d'embauchage dnas le délai de 1 mios sivanut la rrtupe du crtnoat de travail, suaf si l'intéressé bénéficie au titre de son nouvel emopl d'une graitane similaire.

Article 15 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le bénéficiaire des garaitnes est le ppcritaiant ou, en cas de décès de celui-ci, la ou les psoeenrns déterminées par le règlement correspondant, définies cmome siut :

1° "L'ayant droit" est le cnjoïnt non séparé de dirot ou de fait. A défaut, la poarttisen est versée en prtas égales et dnas l'ordre sinavut :

a) Aux etnfnas à carhge ;

b) A défaut, aux ansdaetcns ;

c) A défaut, aux héritiers puor sruive la dévolution légale.

2° La "personne désigné " est tuote pnrnesoe cisohie lminebret par le participant, parmi ses aytans dorit ou en dohres de ceux-ci, puor peevcroïr les psneaitrots de décès. La désignation, notifiée à l'institution par lrtete recommandée, anulne l'ordre de dévolution visé au 1° ; elle deenvit toioetufs cqdaue en cas de miactoiiodfn de la siaituotn flilimaie du prnaiticpat ou de ceeagnmnhlt ultérieur d'entreprise.

3° Le "conjoint" est la pnsrneoe mariée au participant.

4° Le "concubin" est la pesonne non mariée vaivnt mietanermlat aevc le participant, lui-même non marié, de façon nroïtoe et pamtrere pndnaet au moins 2 ans aanvt la dtae d'ouverture du droit, aucnue cioodintn de durée n'étant tiutooefs exigée si un efnant au moins est né de l'union libre.

5° Les "enfants à charge" snot les etnfnas du participant, nés ou à naître à la dtae du fiat générateur de la garantie, légitimes, reconnus, naturels, adoptés ou recueillis, jusqu'à :

- luer 18e anniversaire, dnas tuos les cas ;

- luer 25e anniversaire, s'ils snot apprentis, étudiants, stagiaires, dedemunras d'emploi ou appelés suos les daruapex ;

- luer décès, s'ils snot rnucoes indiviales de 2e ou 3e catégorie anavt luer 21e anniversaire.

Les pettaosrnis deus aux enntfas à craghe snot versées à cuhcan d'eux s'il est muaejr ou à son tuetur légal s'il est mniuer ou muejar protégé, et, puor les prttoeniass échelonnées, jusqu'à la fin du tmrtesrie civl suivnat cleui ou cuors dqueul il a cessé d'être à charge.

Article 16 - Preuve des événements générateurs des garanties

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Puor la msie en ourvee des gartnaies en cas d'invalidité, d'accident du taviarl ou de mlaïdae professionnelle, la josctiifautn de la psire en cgrhae du pirtacanipt par la sécurité slcaïoe est suffisante, suos réserve du contrôle prévu ci-après.

Puor la msie en ourvee des gtreains en cas d'accident, y cioprms lorsqu'il a entraîné le décès, est considéré comme adccenit tuot attetnie collropree non iltnneoilnente de la prat du ptaicapinrt affilié ou de l'ayant droit, pnrneovat de l'action sioudnae et fottuire d'une csuae traumatitante.

La prevue de l'incapacité de taviral iobmcne au prctaanipit qui diot en ppcinire apoertpr toetus les jniisofacittus utiles, nnmemtoat par le bénéfice des pisoetarnts d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'institution puet contrôler l'exactitude des moftis de l'interruption de taavirl du participant, ou son état d'invalidité, puor le svicere des gnaetiars prévues par le règlement du RPO et du RPS. Ce contrôle s'effectue par vioe d'expertise médicale diligentée par l'institution. Les clicnuonoss de l'expertise médicale snot notifiées au participant.

Dnas les 2 mios sinvuat ctete naooificittn et en cas de désaccord entre le médecin du pnaapticrit et cueli chisoï par l'institution, le

cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin choisi par le participant et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès de l'organisme de gestion de la sécurité 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.

Article 17 - Risques exclus

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les mortalités 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, manifestations populaires, riens (sauf 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 de produits toxiques non prescrits médicalement ;
- tout fait inévitables de l'assuré ;
- les effets directs ou indirects pénétrant de la situation matérielle de noyaux d'atomes et de produits radioactifs ;
- la pratique de sports aériens ou à titre professionnel.

Article 18 - Paiement des prestations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

a) Montant net des prestations

Les cotisations ou cotisations allouées les prestations peuvent être légalement assujetties, y compris lorsque ces cotisations sont égales à un pourcentage du salaire net, sont précomptées par l'institution dès lors qu'elles constituent 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.

Montant de longue durée. - Invalidité. - Incapacité permanente : les prestations 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.

Retenues de survie : le paiement des retenues s'effectue directement aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant avoir droit à plusieurs retenues en cas de veuages successifs.

Les prestations complémentaires 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 retenues 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 de mois écoulés depuis le décès.

Les retenues inférieures à un montant fixé par le conseil d'administration de l'institution sont payées d'avance, le 1er janvier de chaque année.

Article 19 - Revalorisation des prestations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

a) Montant de longue durée, invalidité et incapacité permanente

A la prestation complémentaire prévue par le RPO ou le RPS s'ajoute une allocation de rachat calculée comme suit :

$A = (P/V \times V_n) - P$, dans laquelle :

A = allocation de revalorisation

P = Prestation complémentaire

V = Valeur du point de retraite à la date du 181e jour d'arrêt de travail

V_n = 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 présentée par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, la prestation est portée :

Pour le calcul de V et de V_n , le régime de retraite de référence est celui du régime de l'AGIRC pour les participants définis à l'article 6 b et ceux qui sont titulaires d'un mandat social, et ceux de l'UNIRS pour ceux définis à l'article 6a.

L'allocation de rachat est versée pour la première fois au premier terme de janvier suivant le service des prestations.

b) Retenues de survie

Les retenues 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.

Article 20 - Subrogation

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'institution est subrogée jusqu'à concurrence des dettes participant dans les dotations et avoirs du participant, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit contre les trois responsables.

Article 21 - Prescription

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 veuves au paillard

Règlement général Accord du 9 avril 1998 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le règlement général applicable à la caisse professionnelle de prévoyance (CIPREV), institut de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, dénommé ci-après l'institution, fixe les conditions générales dans lesquelles elle assure les risques ou cotisations des assurés pour lesquels elle est agréée afin de mettre en œuvre 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 civile relative des véhicules de l'automobile. Ces garanties sont celles du régime professionnel obligatoire, dénommé ci-après RPO.

TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES

Article 2 - Modalités d'adhésion au RPO

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

L'adhésion au RPO géré par l'institution est obligatoire pour les assurés visés à l'article 1er, à partir du 1er janvier 1997.

Article 3 - Durée de l'adhésion au RPO

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 résiliation ou de liquidation judiciaire, les garanties sont assurées dans les conditions prévues par l'article L. 932-10 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation de son activité principale, l'entreprise notifie à l'institution sa décision motivée

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

Article 22 - Frais de gestion

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les prélèvements pour la gestion administrative, technique et sociale sont déterminés par le conseil d'administration de l'institution.

de maintenir ou non l'adhésion, en application de l'article L. 132-8, d'adhésion alinéa, du code du travail. La décision 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

Article 4 - Admission et affiliation des participants au RPO

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

L'admission et l'affiliation des participants à l'institution est la conséquence des dispositions de l'accord 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) Apiténés et personnes embauchées dans la catégorie prévue aux articles 3.01 et suivants de la convention collective, par la signature de leur entrée ou de leur signature sur les bordereaux d'appel de cotisations.

b) Personnel de maîtrise embauché dans la catégorie prévue aux articles 3 B.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de présentation fourni par l'institution.

c) Personnel d'encadrement embauché dans la catégorie prévue aux articles 5.01 et suivants de la convention collective, par un bulletin de présentation fourni par l'institution.

Les salariés d'un établissement social qui justifient un cumul de ce montant avec des cotisations salariales spécifiques au sien de l'entreprise sont affiliés à l'institution en raison de leur cotisation de taux et cotisations sur la base des rémunérations versées à ce titre. Les salariés d'un établissement social affiliés au régime général de la sécurité sociale qui ne justifient pas des cotisations 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 d'information 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

Article 5 - Assiette des cotisations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les cotisations pour la retraite et/ou salariales coordonnées à quatre trimestres :

- la cotisation : la cotisation est exprimée en pourcentage du salaire annuel de la sécurité sociale ; la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est entièrement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée ;

- la cotisation pour le salaire, quel que soit le cas la cotisation est exprimée en pourcentage :

- la cotisation du salaire brut annuel (tranche A + B) ;

- la cotisation de la tranche A (fraction du salaire annuel inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale) ;

- la cotisation de la tranche B (fraction du salaire annuel compris entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Article 6 - Montant des cotisations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le montant des cotisations afférentes aux garanties couvertes par l'institution est fixé par l'annexe tarifaire du RPO.

Article 7 - Recouvrement des cotisations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 à l'article 1.25 de la convention collective.

Article 8 - Paiement des cotisations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les entreprises adhérentes assignent tout en leur nom que pour le compte de leurs salariés participants sont responsables de la totalité des cotisations, y compris de la part sociale 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.

Article 9 - Exigibilité des cotisations au RPO

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 adresse 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

Article 10 - Ouverture des droits

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 suspension des prestations de l'assurance-maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de remplacement éventuellement versées 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.

Article 11 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le bénéficiaire des prestations 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 part à verser 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 survie la dévolution légale.

2° La "personne désignée" est toute personne choisie par le participant, par le participant, par son conjoint ou en l'absence de ceux-ci, pour percevoir les prestations de décès. La désignation, notifiée à l'institution par lettre recommandée, a pour effet de dévolution visé au 1° ; elle détermine l'ordre de dévolution en cas de décès ; elle détermine l'ordre de dévolution de la cotisation de l'assuré ou de l'assuré ultérieure d'entrée.

3° Le "conjoint" est la personne mariée au participant.

4° Le "concubin" est la personne non mariée vivant avec le participant, lui-même non marié, de façon stable et permanente pendant au moins 2 ans avant la date d'ouverture du droit, au cours de laquelle de durée n'étant inférieure 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 :

- luer 18e anniversaire, dans tous les cas ;

- luer 25e anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires, étudiants d'emploi ou appelés sous les drapeaux ;

- luer décès, s'ils sont rattachés à la 2e ou 3e catégorie avant luer 21e anniversaire.

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

Article 12 - Preuve des événements générateurs des garanties

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la preuve est suffisante, sous réserve du contrôle prévu ci-après.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'accident, y compris lorsqu'il a entraîné le décès, est considérée comme suffisante toute preuve non écartée de la part du participant affilié ou de l'ayant droit, provenant de l'action judiciaire et future d'une cause traumatique.

La preuve de l'incapacité de travail imputable au participant qui a droit en principe aux prestations 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 prestations 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 travail et celui désigné 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 a droit à l'indemnité de son contrat d'assurance

afin que celle-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage.

Article 13 - Paiement des prestations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

a) Montant net des prestations

Les cotisations ou cotisations aléatoires 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 ne sont pas versées après la rupture du contrat de travail.

b) Modalités de paiement

Incapacité totale et temporaire de travail : les prestations sont versées d'office au salarié.

Maladie de longue durée, invalidité, incapacité permanente : les prestations 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 d'office aux bénéficiaires en un versement unique.

Rentes de survie : le montant des rentes s'effectue d'office aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant ouvrir droit à plusieurs rentes en cas de versements successifs.

Les prestations complémentaires ou auxiliaires 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 versement d'un salaire étant neutralisés ; lorsque le montant de ces prestations est supérieur à 6, le montant 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 montant des cotisations écoulées 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.

Article 14 - Revalorisation des prestations

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

a) Maladie de longue durée, invalidité et incapacité permanente.

A la prestation complémentaire prévue par le RPO s'ajoute une allocation de rattachement calculée comme suit :

$$A = (P \times V_n) - P / V$$

Dans laquelle :

A = allocation de rattachement ;

P = prestation complémentaire ;

V = valeur du point de départ à la date du 1er janvier d'arrêté de

trivial ;

Vn = valeur du point de retraite au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est versée 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 référence est celui du régime de l'AGIRC pour les participants définis à l'article 4 b et celui qui s'applique à un participant social, et celui de l'UNIRS pour ceux définis à l'article 4a.

L'allocation de revalorisation est versée pour la première fois au premier trimestre de l'année suivante le versement des prestations.

b) Retraite de survie

Les retraites liquidées sont revalorisées chaque année d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'institution, ce pourcentage ne peut être inférieur à l'augmentation du salaire moyen des participants de la catégorie professionnelle concernée.

Article 15 - Subrogation

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'institution est subrogée jusqu'à concurrence des

Règlement du régime professionnel obligatoire RPO Accord du 9 avril 1998 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le présent règlement définit les garanties prévues par l'article 1-26 de la loi n° 100 du 15 juillet 1981.

Le montant et la répartition des cotisations afférentes à la cotisation des salariés du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITES TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Article 2 - Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

a) Prestations définies 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

perte des droits et avantages du participant, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

Article 16 - Prescription

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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

Article 17 - Frais de gestion

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les prélèvements pour la gestion administrative, technique et sociale sont déterminés par le conseil d'administration de l'institution.

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 consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la survenue 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 cours 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 sont versés dans l'année civile ouvrant droit au paiement 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 somme 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, eussent été de la branche C de la rémunération.

b) Prestations définies 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 consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la survenue 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 moins 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 moyen des douze mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, eux-mêmes fixés de la manière C de la rémunération.

Article 3 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 mensuelles par la sécurité sociale.

Ces indemnités se substituent à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt 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 moyen des douze mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, eux-mêmes fixés de la manière C des rémunérations.

TITRE II : MALADIE DE LONGUE DUREE

Article 4 - Indemnités journalières de maladie de longue durée

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Le participant qui a obtenu le diagnostic de son incapacité totale et permanente de travail pendant 180 jours consécutifs ou consécutifs 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 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 salaire 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 douze mois précédant celui au cours duquel est survenu le premier arrêt de travail, eux-mêmes fixés de la manière C des rémunérations, la garantie totale étant limitée à 100 % du salaire net défini à l'article 2 b du présent règlement.

Article 5 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 mensuelles 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 du règlement.

Les indemnités sont versées jusqu'à la reprise totale du travail, ou jusqu'à nouvelle interruption du travail réouvrant droit au versement des indemnités visées à l'article 4, et au plus tard jusqu'au 90e jour de reprise temporaire.

TITRE III : INVALIDITE

Article 6 - Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 somme A des douze derniers salaires déclarés à l'institution. Elle est servie, sous réserve des dispositions de l'article 12 du règlement général, jusqu'au 60e anniversaire du participant.

Article 7 - Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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.

Article 8 - Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 munitive dans les mêmes conditions, pendant la même durée et pour le même montant que celui indiqué à l'article 7.

Article 9 - Rente complémentaire d'incapacité permanente

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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

Article 10 - Capital décès

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de décès d'un participant affilié, il est versé à ses ayants droit, ou à la personne désignée, un capital calculé en proportion du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Ce capital est versé 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.

Article 11 - Double effet

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de décès postérieur du conjoint d'un participant prédécédé, il est versé aux ayants droit de ce dernier en outre à charge lors du décès du conjoint suivant 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 ayants droit à charge un capital égal au double de celui prévu par l'article 10.

Article 12 - Capital décès anticipé

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 personne pour les actes ordinaires de la vie, percevait un capital du même montant que celui visé à l'article 10 du présent règlement.

Article 13 - Prédéces du conjoint ou d'un enfant à charge

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

En cas de décès avant 65 ans du conjoint légitime non séparé de corps du participant, il est versé à ce dernier une somme égale à 2 fois le montant 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 pourcentage de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

TITRE V : RENTES DE SURVIE

Article 14 - Rente d'éducation

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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

anneau de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Cette rente est versée jusqu'aux échéances indiquées à l'article 11 du règlement général.

Le montant de la rente d'éducation est doublé pour les enfants de père et de mère.

TITRE VI : CAPITAUX DE FIN DE CARRIERE

Article 15 - Définition de la garantie

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 a rempli les conditions pour en bénéficier.

Article 16 - Montant de la garantie

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

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 cotisations 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 fin du 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 somme excédentaire est versée à la charge de l'entreprise.

Article 17 - Modalités de remboursement

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Lors du départ d'un salarié dans les conditions lui ouvrant droit au capital de fin de carrière, l'entreprise adresse une demande de paiement :

- une copie du certificat de versement au salarié, conformément aux modalités requises par l'article 1-21 de la convention collective ;

- une attestation d'emploi précisant ses dates 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 verse 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.

Article - ANNEXE TARIFAIRE DU RPO Montant des cotisations en vigueur au 1er janvier 1998

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

I. - Cotisations définies 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 allouée des salaires à la charge de l'entreprise ;

0,03 % de la tranche A allouée 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. - Cotisations définies 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 allouée des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.
Rente éducation

0,10 % de la tranche A allouée des salaires à la charge de l'entreprise ;

0,03 % de la tranche A au-delà des salaires à la charge du salarié.

Capital de fin de carrière

0,25 % des tranches A et B au-delà des salaires, à la charge exclusive de l'entreprise.

III. - Prétentions définies à l'article 4 c du règlement général
Incapacité totale et temporaire de travail

0,12 % de la tranche au-delà 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 au-delà des salaires + 0,90 % de la tranche B exclusive de l'entreprise.

Décès

0,93 % de la tranche A au-delà des salaires à la charge exclusive de l'entreprise.

Rente éducation

0,10 % de la tranche A au-delà des salaires à la charge de l'entreprise ;

0,03 % de la tranche A au-delà des salaires à la charge du salarié.

Capital de fin de carrière

0,25 % des tranches A et B au-delà des salaires, à la charge exclusive de l'entreprise.

Accord du 9 avril 1998 relatif aux régimes de prévoyance applicables dans les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les organisations représentatives soussignées,

Vu l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, nommé ainsi son année n° 3, dont les dispositions ont été prorogées jusqu'au 31 décembre 1996 par délibérations prises 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 en date du 9 avr. 1998

Les établissements de formation des conducteurs et les centres de formation des moniteurs, relevant respectivement des codes APE 80.4 A et 80.4C, dont l'adhésion à la caisse nationale de prévoyance (CIPREV), cette obligation ayant pris effet le 1er janvier 1997 pour toutes les catégories de personnel.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les garanties prévues de prévoyance visées à l'article 1.26 de la convention collective sont, dans le champ visé à l'article 1er, celles du régime national obligatoire (RPO) dont le règlement est ci-annexé, ce régime étant mis en œuvre dans le cadre du règlement général également annexé.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Conformément à l'article 1.26 a de la convention collective, les dispositions du règlement général et du RPO ainsi modifiées entrées en vigueur après publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, à l'exception des annexes territoriales fixent le taux des cotisations individuelles à compter du 1er janvier 1998.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les garanties en cas de décès prévues par le RPO modifié sont 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 prestation de ces rentes sera assurée par l'OCIRP jusqu'à la date d'entrée en vigueur visée à l'article 3. Au-delà, la réaffectation 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 en date du 9 avr. 1998

La CIPREV peut proposer aux intéressés visés 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 en date du 9 avr. 1998

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 une 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 de la convention collective et évaluer l'action sociale de l'institution.

Le comité paritaire de suivi pourra demander l'avis d'un conseiller aux cotisations et celui d'un conseiller 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 en date du 9 avr. 1998

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 mise en œuvre des risques dans le cadre des dispositions du présent accord.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

L'institution de prévoyance qui srea ciiohse puor gérer à prtiar du 1er jivnear 2001 le régime fainast l'objet du présent accord, dreva être clabape d'assurer, dceimntreet et snas intermédiaire, une gteoisn jdqueiuermnut et financièrement auomntoe de la bhcnare peeilsrnolfonse concernée, de frnoieur aux eseietrprns et aux pcttnairaipts des svcieers de qualité dnas le rceepst des noerms législatives et d'entretenir des lnies d'étroite caotiboarolln aevc les oimrnages des srieves de l'automobile et leurs seucutrtrs décentralisées.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Un elxrapemie du présent aocrcd srea adressé au ceonisl d'administration de la CIEPRV et à culei de l'OCIRP, aifn que sinoet piress teouts mrueses nécessaires à l'application de l'article 1.26 modifié de la connieovtn collective, et des aticrels 1

Accord du 17 février 1999 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; GNESA ; FFC ; FNA ; FRCNM ; Les psrnlneifooess du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT ; SNECER-FEN.

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1999

Vu l'accord n° 96-126 du 21 février 1996 ;

Vu les arcodcs naotnuiax isrreofnplnnstoeis du 6 semetrpbe 1995 et du 22 décembre 1998 ;

Vu le précédent aocrcd piraitare de bnhcrae du 16 jianver 1996 et son avnnaet n° 1 du 30 jaivner 1997,

les oaitnrngsioas soussignées ceenvionnt de ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1999

Les salariés enatnrt dnas le dtiipiossf APRE au ttrie de l'accord iostonrinseenfprel du 22 décembre 1998 bénéficient, geul que siot luer âge au menomt de la rurtupe de luer traont de travail, d'une indemnité de csoaetsin d'activité dès lros qu'ils ont à ce monemt au moins 10 ans d'ancienneté dnas la profession.

Cette indemnité est égale au ctaiapl de fin de carrière calculé conformément aux dspotioinsis de l'article 2.14 (cetd)de la cotnoevinn collective, snas poviour être inférieure à l'indemnité

à 5 du présent acrcod cnlcou puor sa msie en oeuvre.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les ptraiies seirngtiaas csntoeantt que le prgarpahaes 8.3 de l'annexe n° 2, anisi que l'annexe n° 3 de l'avenant n° 20bisdu 23 noermbve 1993 snot cdacus dpeuis le 1er jvanier 1997.

L'article 4 de l'annexe n° 1, ainsi que le phpgarraae 8.2 de l'annexe n° 2 de l'avenant susvisé, snreot abrogés à la dtae d'entrée en vieugur du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 1998

Les priates stigarineas cinnnenvoet de procéder aux démarches nécessaires puor obtenir, conformément aux dipoissntios de la convteinon collective, l'extension du présent aocrcd et de ses duex aeexnns (règlement général et RPO), dnas le crdae de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

de départ à la rtetaire prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi de mosiuanatelin du 19 jvanier 1978.

Arrêté du 9 décembre 1999 art. 1 : Le peremir alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'article 2-I de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 pantrot création du fdnos piarritae d'intervention en fvaeur de l'emploi, de l'article 2 de l'accord du 6 sbetmpree 1995 et de l'article 8 de l'accord du 22 décembre 1998 rafieltts au développement de l'emploi en ctrnrptoieae de la ctesasoin d'activité des salariés âgés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1999

Les gienraats prévues par le régime pensosefronil oirtigaoble de l'IPSA en cas de décès, y ciromps la rnete de conoinjt svvurinat et la rnete éducation, snot assurées geemaiturntt puor l'ensemble des bénéficiaires du dssioitipf ARPE.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1999

Les coeetitprans d'embauches prévues par l'article VII de l'accord insfnoetroesprneil du 6 setmbrpree 1995 dnveoit être trouvées en aoadacrntt une ainttteon particulière aux jenues de mnois de 26 ans ainsi qu'aux duemdranes d'emploi ayant une expérience plnooelisfenrse dnas une ou puusilers eerssipetns rlnaevet du cmhap d'application de la ceotinonvn coliectvle des sriveces de l'automobile.

Article 4

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1999

La durée du présent aocrcd est cllee de l'accord ipfrtnonsrsneeoeil du 22 décembre 1998. Il est demandé au CACEASM d'établir un blain détaillé de l'opération, puor cuahqe année d'application du doisiitpf ARPE, qui srea foruni à la cimmooisn pitrraiae ntaoalie dnas les 3 mios qui srvioint la fin de l'admission des dneriers bénéficiaires.

Article 5

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1999

Il srea procédé dnas les meeillrus délais aux formalités légales en vue du dépôt pius de l'extension du présent accord, conformément aux aritcles L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Avenant du 31 mars 2000 à l'accord national du 18 décembre 1998 sur les 35 heures

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; FNCRM ; Les pseonsefonilrs du penu ; FFC ; UNIDEC ; GNESA ; SNCTA,
Syndicats signataires	FO ; CSNVA ; CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

La subsoudiini du tirte Ier de l'accord du 18 décembre 1998 en duex ctiprahe est supprimée, et l'article 1.09 inséré dnas le chtpirae Ier de la cotonenivn ccilloetve désormais intitulé « Dtooisnpsis générales » est modifié cmmoe siut :

Article 1.09

Organisation du travail

a) Durée du trivaal :

La durée du taviarl eifeftcf est le tpems pndaent leeuql le salarié est à la dissiioipotn de l'employeur et diot se cfonomoerr à ses dreietivcs snas piuvor veauqr lbrmneiet à des ocacpuintos personnelles.

Les tpems de tjerat à ptriar du dclliome du salarié puor se rrdede sur le leiu de trvaail ou puor y roeneurtr ne snot pas du tpmes de tarvial effectif.

Il en est de même puor les tpmes d'habillage et de déshabillage sur le leiu de travail. Losqure le prot d'une teune de taarivl spécifique est imposé par une diopotsisin législative ou réglemantaire, ou par le réglemte intérieur, ou par le cntarot de travail, l'employeur a le coihx enrte le mniietan de ce tpmes dnas le tpmes de tavrial ou son eoculsixn cnrtoe pieanemt d'une « pimre d'habillage » due puor caqhe juor einfecmvtfeet travaillé, ou d'une coinrateptre équivalente qui cntuistoe une cnppteoaosn faftoiiarre à tetous les opérations d'habillage et de déshabillage nécessaires.

Hormis les cas expressément prévus par la présente cvenootnin collective, le décompte des herues de tiraavl est obligatoire. Ce décompte est assuré siot par un système d'enregistrement aqttoumauie falibe et infalsifiable, siot par tuot aruté système imposé par l'employeur ou établi par le salarié lui-même suos la responsabilité de l'employeur.

b) Orsaioitignan cilteolvce du traival :

1. Dnas le cdrae d'un haroire prédéterminé.

Le tivaarl s'effectue nmlnoeremat dnas le cdrae d'un hrraioe fixé puor l'ensemble du personnel, ou puor un ou psrileuus geprous bein identifiés de salariés (atelier, bureaux ?) ; cet harroie iqndue la répartition des hruees de tiraval au cours de la journée, et la répartition des jorus travaillés au cuors de la sinaeme en eualxcnt le dimanche. Des salariés opauncct des eplomis de même naurte pvneut treavallir dnas le crade d'horaires décalés aifn de meux arsur la pmeneacrne du service.

Par dérogation, le taiavrl puet être effectué tuos les juors de la semaine, dnas les établissements aidms à dneonr le roeps hodaidmrbeae par romleuent conformément aux aitcrls L. 221-9 et R. 221-4 et suiatvns du cdoe du travail, et puor les sules salariés affectés aux activités visées à ce trite par la réglementation ; ce tpye d'organisation puet nécessiter la msie en pcalle d'équipes tialraalvnt sloen un rmhyte connitu de 24 hreus sur 24, auquel cas la durée hdberaomiade du tiavarl ne puet

excéder 33 hreus 36 minutes, en mynoene annuelle.

2. Dnas le crdae d'un pmrgmroae iatnciidf d'heures.

Les ciitonodns dnas leleselqus le tiaarvl puet être organisé sur l'année dnas le carde d'un progarmme idtniicaf snot indiquées à l'annexe « Anoniasltuian des hraroies de tiaravl » de la présente cnveiotnn collective.

c) Ogsainrtioan idlveundiile du traavil :

Ne snot pas sumois à un hiarroe coecltlif :
? les salariés visés aux paaragperhs d à g ci-après ;
? les salariés itinérants visés au chprtiae VI ;
? les salariés à tpems pieatrl visés à l'article 1.11 ;
? les salariés placés dnas les cniioodtns d'emploi particulières visées à l'article 1.10 e ;
les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés prettanmet à cahcun de coshiir ses hurees d'arrivée et de départ dnas le carde de palegs hiroares déterminées ; l'institution d'un tel système nécessite l'accord de l'inspecteur du traivl en l'absence de représentants du personnel, et dnas le cas ctriraone luer non-opposition.

d) Farfiot asiss sur un sraliae msuelnel :

Lorsque des dépassements fréquents ou répétitifs de l'horaire cilcoltef snot prévisibles, le penamiet des hereus supplémentaires puet être ilncus dnas la rémunération mlueselne suos la fmroe d'un forfait.

Le nrbmoe d'heures sur lqueel est calculé le fiaofrt diot être déterminé en rpesetnact la lmtiie du nomrbe d'heures prévu par le cnnengtiot anuel d'heures supplémentaires visé à l'article 1.09 bis, ou, exceptionnellement, d'un nbmore supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du pemaniet des herues supplémentaires dnas la rémunération friaatfiore ne se présume pas. Elle diot résulter d'un aorccd de volonté non équivoque des parties, d'une dositiispon exrpsese du cnrotat de tivraal ou d'un aveannt à celui-ci.

La rémunération foifaairrte chevnoe diot être au mmois égale au muimnim meusenl gtanrai aibapcplle au salarié, complété par une marooijatn puor les heuers supplémentaires cospimers dnas le forfait, mooiatjan calculée cmmoe indiqué à l'annexe « Sraileas mnmiia ».

Ce fiorfat s'accompagne d'un mdoe de contrôle de la durée réelle du travail, qui diot être cnroofme aux percipnostis de l'article 1.09 a.

e) Fofarit en hereus sur l'année :

1. Salariés visés.

Les salariés dnnot le tpmes de tviaral est aléatoire et isbsmilpoe à évaluer par avance, et qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories ci-après, peeunvt être rémunérés sur la bsae d'un fifroat en hereus sur l'année dnnot les modalités denivot être indiquées dnas le caotnr de tivaral ou un aenvnat à celui-ci :

? cerdas qui ne snot pas occupés solen l'horaire ciclotelf aplciaplbe au sien de l'atelier, du scivire ou de l'équipe axuleuqs ils snot intégrés, et qui dpsisoent en aiiatcoppln de luer craontt de tiavarl d'une liberté recnunoe dnas l'organisation de luer elopmi du tpmes ;

? salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à ciiontdon qu'ils dnpsisoet d'une réelle anutoiome dnas l'organisation de luer emlopi du tpmes puor l'exercice des responsabilités découlant de luer catonrt de travail, de telle sotre que luer hroaire de tviaral ecfftief ne pussie être déterminé que a posteriori.

2. Régime juridique.

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du cdoe du travail, l'horaire hoedmdariabe puet vaierr d'une sneaime sur l'autre puor s'adapter à la craghe de travail, suos réserve que siot respecté l'horaire haiderambdoe myoen sur la bsae d'qeuel le faifrot a été convenu, multiplié par le nmrboe de saieemns travaillées.

Le nbmore de saeims travaillées est calculé en déduisant des 52,14 seimanes de l'année les seenmais de congés payés légaux et cnitlnvneoeos anisi que les juros fériés chômés tmoant des

jours puvent être travaillés, aeluxqs le salarié puet prétendre, de telle façon que l'horaire aneunl ne psisue excéder 1 600 hereus nlermaos de trvaail effectif, majorées de 20 % au plus, puor des salariés pvnaout prétendre, cmpote tneu de luer tmpes de présence dnas l'entreprise, à des dirots cmplteos en matière de congés payés légaux et cvntnoennelios asini que de chômage des juroz fériés.

Ainsi, l'horaire aneunl cnovneu aevc les salariés pnouvut prétendre aux dritos cepltmos visés ci-dessus srea au puls égal à 1 920 heures. Lusroqe le salarié n'a pas acuqis ces dtrios complets, le vlmoue aeunnl d'heures de taiavr l puor la période considérée est égal à l'horaire aneunl clecnauenortmetlt cnvvoeu diminué de 35 hreues par saimnee de dirots manquants.

La durée journalière de tavrail ne puet excéder 10 heures, la durée hrdbimaeoae de tivaryl ne puet excéder 48 hueres sur une sneamie et 42 hueers en mnenoye sur une période de 12 snameis consécutives, suaf dérogations dnas les cioindntos fixées par les doniisoistps législatives et, éventuellement, cntolnloinvenees résultant d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière puet être portée, par dérogation, à 12 hreues puor le peornesnl d'encadrement des seceivrs d'après-vente, suos réserve du rspceet de la ltimie de 44 hreues en mneyone sur 12 seeanmis consécutives.

Le tepms de tairval puet être réparti sur cntiars ou tuos les juroz ovalberus de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le salarié diot bénéficiier d'un roeps hrmiiboaddae de 36 hreues consécutives ilcunnat le dimanche. Les dérogations exellcpienonts ou topiaemerrs au rpeos dominical, qui snot clees prévues par l'article 1.10 b, onverut dirot aux gairaents visées par ce même article.

Ce faoirft s'accompagne d'un mdoe de contrôle de la durée réelle du travail, qui diot être cmrfooe aux ptsrirponiecs de l'article 1.09 a.

3. Rémunération.

La rémunération mleleusne du salarié est lissée sur la bsaie de l'horaire hedobdaramie myeon convenu.

Le peimeant des hueres supplémentaires et de luer majoration, y cromips la bciaonftoin prévue par l'article L. 212-5-1 du cdoe du tavrail puor les 4 premières heuers supplémentaires, est ilcuns dnas la rémunération mnlseuele forfaitaire.

De ce fait, la rémunération firrtfiaaoe ne puet être inférieure au mnimum muesnel gtraani csnornopedat au calemnsset de l'intéressé, majoré dnas les citoidnns suivtanés :

? une miajrooatn égale à 15 % de la référence retnuee par l'annexe « Sliraaes mnmiia », puor un hrhaoie hmbdadioeare moeyn cdprnsronaeot à la durée de 35 hreues majorée de 10 % au puls (soit une meonyné hardiomdabee supérieure à 35 heeurs et inférieure ou égale à 38 h 30) ;

? une mraiooatn égale à 25 % de la référence reenute par l'annexe « Saealris minmia », puor un hrhaoe hbeamroiddae meyon careoornpndst à la durée de 35 hreues majorée de puls de 10 % et de 20 % au puls (soit une mynneoe hadadeibmroe supérieure à 38 h 30 et inférieure ou égale à 42 heures) ;

Puor le cualcl de la rémunération due en cas d'absence indemnisée, la veluar d'une huere d'absence est égale au qionutet du saalire mesnel lissé par l'horaire meoy n mensuel, qui ceroornpsd au 1/12 de l'horaire aneunl convenu.

Les hreues d'absence snot déduites de la rémunération au meomnt de l'absence.

f) Froaift en juroz :

1. Salariés visés.

Les cderas qui ne snot pas occupés seoln l'horaire ctllicoef apbcllipae au sien de l'atelier, du svciree ou de l'équipe aeluxqs ils snot intégrés peuvent, lquosre l'exercice de leurs finnootcs nécessite une lgrae ationomue dnas l'organisation de luer travail, clurncoe une ctineovonn de fiaroft en jorus dnnot les modalités diveont être indiquées dnas le cnrtat de tvriaal ou un avenent à celui-ci.

2. Régime juridique.

Le ctranot de traivr définit les caractéristiques de la fnoiotcn qui jnsifuetit l'autonomie dnnot dspsioe le salarié puor l'exécution de ctete fonction.

Le ctronat de taivrall détermine le nbmroe de jrouz sur la bsaie dequul le fiaroft est défini. Une fios déduits du nborme total des jrouz de l'année les jrouz de roeps hebdomadaires, les jorus de congé légaux et coeillnnnteovs auquexls le salarié puet prétendre et les jrouz de réduction d'horaire, le nrmbre de jrouz travaillés sur la bsaie dequul le fifroat est défini ne puet excéder 217 juroz puor une année complète de travail.

Puor les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aneunl complet, le norbme de jrouz de tvaaril est augmenté à ccrunrecone du nbmore de jrouz de congés légaux et ceienlovonnnts axlqueuus il ne puet prétendre.

Le foriaft en juroz est nécessairement annuel. Il est cnvvoeu puor une durée d'un an renouvelable, dès la psrie d'effet du conratt de traivr ou de l'avenant qui le prévoit ; en conséquence, un caorntt à durée déterminée clcnou de dtae à dtae puor une durée inférieure à un an ne puet pas irunlce une contnveion de ffoarit en jous.

Le tepms de tvriaal puet être réparti sur citernas ou sur tuos les juroz oearbvlus de la semaine, le salarié bénéficiant du roeps hdemadroaibe dnas les cnoiitnods indiquées à l'article 1.10 b ; toutefois, en cas de dérogation eontxpecilenle ou tameoripre au roeps dominical, les getanrias saevuitns se stetsbuint à clees prévues par l'article 1.10 b : tuot dcmhnaie travaillé ctroepma puor 2 juroz de travail, dnas le dcmneout de contrôle visé à l'article 1.09 a, et dnnorea diort en ourte à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

Le fiofart en juroz s'accompagne d'un contrôle du nbmore de jrouz travaillés, au myoen d'un dueonmct de contrôle fniasat apparaître le nborme et la dtae des journées travaillées, asni que la qaucloiftaiin des juroz non travaillés en rpeos hebdomadaires, congés payés, congés cinlvenoneotns ou jorus de rpeos au titre de la réduction du tpeps de travail. Ce domcenut est établi en 2 exemplaires, un puor cuanche des parties, et complété au fur et à muerse de l'année ; il est signé chquae snmaiee par le salarié, pius par l'employeur ou son représentant.

Puor les journées où il exécute sa posittrean de tvriaal découlant de son carnot de travail, le salarié n'est pas smuios à un contrôle de ses horaries de travail.

En outre, le salarié aynat cnlcou une cnovitneon de ffoiart défini en jous bénéficiie, cuhgae année, d'un eerneittn aevc son supérieur hiérarchique au cours dueuql snreot évoquées l'organisation et la cgahre de taiavr de l'intéressé, et l'amplitude de ses journées d'activité. Ctete amutplide et ctete charge de trivaal dronevt rteesr rslaboineans et aresur une bnnoe répartition, dnas le temps, du tvriaal des intéressés.

Les modalités d'affectation, sur un compte-épargne, des journées de rpeos non periss dnas le coarunt de l'année snot déterminées au neavu de cuhgae epetnsrire ou établissement sleon le régime de cmopte épargne-temps applicable.

3. Rémunération.

La rémunération diot tnier cptmoe des responsabilités confiées au salarié dnas le carde de sa fonction. Elle ne puet être inférieure au srilaae minumim cintenevoonnl cnoeonradpsrt au csaesmlent de l'intéressé puor la durée légale du tiavrail applicable, augmenté d'une mtaojoran de 25 % de la référence rnueete par l'annexe « Silaraes mmiia » lusqroe le ffriaot est de 217 jours.

Lorsque le norbme de jrouz conevnu est inférieure à 217 puor une année complète de travail, la rémunération mesnlulee par rproat au mimunim cenvnoetnonil visé ci-dessus ne puet être inférieure à 125 % diminué de 1 % par juor de traavr en minos dnas la limite de 10. Luqsroe le nobrme de jrouz ceovnnu est inférieure à 207, la rémunération meneluse ne puet être inférieure à 115 % du miimunm conventionnel. Le présent alinéa ne s'applique pas aux cdaers qui ne bénéficiant pas d'un congé aneunl copmelt visés au 4e alinéa du phaarpagre a ci-dessus, quel que siot le norbme de juroz de taivrall convenu. Les jous de tvriaal en mnios visés par le présent alinéa snot considérés cmome des juroz de

réduction du temps de travail.

La rémunération forfaitaire elle-même 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 correspondante à la mission qui lui a été confiée, aucune part du coût de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner une réduction 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 partielle affectant l'entreprise.

Le coût 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 a 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 inscrits sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur.

g) Forfait sans référence horaire :

1. Salariés visés.

Les cadres placés au mois sur l'indice 160 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 indépendante autonome, et qui perçoivent une rémunération comprise dans le cadre de rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement, peuvent conclure un contrat de forfait sans référence horaire.

* Ne peuvent être ainsi concernés, outre les cadres dirigeants, les cadres à qui sont confiées des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille, et qui sont amenés à assumer de ce fait des responsabilités équivalentes à celles du chef d'entreprise en l'absence de ce dernier. *(1)

2. Régime juridique.

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une indépendance et une autonomie particulières justifient le forfait sans référence horaire, devant 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. 223-1 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 elle-même 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.

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2000 art. 1 : Le quatrième alinéa de l'article 1-09 d (Forfait annuel 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

déterminé 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 percevait avant le début de la période de forfait, y compris les 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 forfait 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.

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 11 juillet 2000.

Article 2

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

L'article 1.09 bis de la convention collective, dans sa rédaction découlant de l'article 2 de l'accord du 18 décembre 1998, est modifié comme suit, les articles 3 et 4 dudit accord étant abrogés :

Article 1.09 bis Heures supplémentaires

a) Définition :

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées 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 production dans la limite des possibilités du travail nécessaire par la durée légale de 35 heures. Elles doivent également permettre de faire face aux surcroûts 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 le nombre et le montant des heures de travail en heures supplémentaires.

b) Régime des heures supplémentaires :

Les dispositions du présent article relatives au nombre, au montant et à la couverture en heures 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 « Atteinte des horaires de travail » ;
- ? les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe « Application des 35 heures par activité de jours de postes spécifiques ».

Lorsque le montant des heures supplémentaires est couvert en temps de repos équivalent conformément au paragraphe ci-après, ces « postes de remplacement » se cumulent avec les postes de remplacement légaux éventuellement dus.

c) Congés annuels :

Les congés annuels sont déterminés chaque année un nombre déterminé d'heures supplémentaires sans toutefois être inférieur à la durée légale de travail. Tout dépassement de ce contingent est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, sollicitée après consultation des représentants du personnel.

lorsqu'il en existe. Les heures supplémentaires ne sont pas dispensées pour autant d'attribuer le repos compensatoire légal, pour les heures supplémentaires qui peuvent y avoir droit conformément à la réglementation en vigueur.

Le contingent est le suivant pour les entreprises assujetties à la durée légale de 35 heures dès le 1er janvier 2000 :

? en 2000, 182 heures par salarié au-delà du seuil de déclenchement fixé par l'article 5-VIII de la loi du 19 janvier 2000, soit au-delà de la 37e heure hebdomadaire ;

? à partir de 2001, 182 heures par salarié et par année civile, au prorata au-delà de la 35e heure hebdomadaire.

Le contingent est le suivant pour les entreprises assujetties à la durée légale de 35 heures à partir du 1er janvier 2002 :

? en 2000 et en 2001, 130 heures par salarié dans les entreprises dont l'effectif moyen n'a pas atteint 12 salariés au cours de l'année civile précédente, et 94 heures par salarié dans celles dont l'effectif moyen a atteint ou dépassé 12 salariés au cours de l'année civile précédente ;

? en 2002, 182 heures par salarié au-delà du seuil de déclenchement fixé par l'article 5-VIII de la loi du 19 janvier 2000, soit au-delà de la 37e heure hebdomadaire ;

? à partir de 2003, 182 heures par salarié et par année civile, au prorata au-delà de la 35e heure hebdomadaire.

d) Paiement des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, à titre de majoration légale, s'ajoutant au salaire de base et compris dans le nombre d'heures supplémentaires comptabilisées au cours de l'année civile en cours de paiement des heures supplémentaires :

La majoration prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut être versée en argent, au lieu d'être attribuée en repos selon les modalités décrites au paragraphe ci-après.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris de la majoration prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail, pour les 4 premières heures supplémentaires, peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues par l'article L. 109 d, e ou f.

e) Versement en repos de remplacement :

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos de remplacement équivalent.

Dans les entreprises non couvertes de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos de remplacement équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement a été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

f) Paiement des heures :

Les heures de travail peuvent être placées, à la demande du salarié, sur son compte épargne-temps(1). À défaut d'une telle demande, ils sont pris dans les congés suivants :

? l'information du salarié sur le montant de ses congés est assurée mensuellement, conformément à l'article L. 221 (point 14) de la présente loi ;

? le droit à la prise des congés compensatoires légaux et aux heures de travail 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 est comptée au nombre d'heures de travail que le salarié a effectuées pendant cette journée ou cette demi-journée ;

? les heures doivent être prises dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ; les congés sont pris par le salarié à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur, et avec un délai de prévenance d'une semaine ; ces congés peuvent être accolés 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 notifiée à l'intéressé, l'employeur et le salarié conviennent d'une autre date, d'un commun accord.

Arrêté du 11 juillet 2000 art. 1 : 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 compensatoire 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.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 11 juillet 2000.

Article 3

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Le paragraphe b de l'article 2.05 de la convention collective est modifié comme suit :

b) Congés d'une durée inférieure à 20 heures :

Ces congés n'ouvrent pas droit à une prime de formation-qualification. Toutefois, lorsqu'ils sont consécutifs de moins de 20 heures consécutives, 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 congés, versée du 13e au 18e mois suivant cette période de 12 mois.

Sous réserve des modalités particulières de calcul ainsi déterminées, les congés de formation de cette prime sont assimilés à celles prévues à l'article 2.05 c.

Les congés qui ont donné lieu au versement d'une prime au titre du présent paragraphe ne sont pas pris 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.

Article 4

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

Les articles 4.02, 4.04 et 4.05 de la convention collective, dans leur rédaction découlant de l'accord du 18 décembre 1998, sont modifiés comme suit :

Article 4.02

Embauchage

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 fonction qui sera exercée ;
- ? la position, l'indice et l'appellation de l'emploi, ainsi que les éléments spécifiques afférents à cette position ;
- ? 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 avantages 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.

Article 4.04 Organisation du travail

Le personnel d'encadrement a une part de responsabilité déterminante dans la qualité du service à la clientèle. Cette particularité, qui se traduit fréquemment par une répartition imprévisible et aléatoire des horaires, peut justifier une organisation particulière du travail, conformément à l'article 1.09 c, en particulier par l'adoption de l'un des modèles prévus par les paragraphes d à g dudit article.

Lorsque cela est possible, l'activité peut totalement s'inscrire dans l'organisation collective de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquelles l'intéressé est intégré. Les horaires de travail sont alors régis selon le cas :
? soit par les dispositions prévues par l'annexe « Attributions des horaires » ;
? soit par les dispositions prévues par l'annexe « Attribution 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.

Article 4.05 Rémunération

Le mode de rémunération doit être conforme aux dispositions de la présente convention collective, qu'il s'agisse des modalités d'organisation du travail retenues. Lorsqu'une convention de forfait est adoptée, les termes ne doivent 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, selon le barème applicable à l'intéressé conformément à l'annexe « Salaire minimum ».

Article 5 *En vigueur étendu en date du 31 mars 2000*

L'article 9 de l'accord du 18 décembre 1998 est abrogé, et l'article 4.06 de la convention collective, dans sa rédaction découlant de l'article 10 dudit accord, est modifié comme suit :

Article 4.06 Congés payés

Les salariés 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 en congés autorisés, dans le cas où une autorisation d'absence doit être sollicitée selon le statut applicable du cadre.

A défaut d'accord contraire, les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent de plein droit sur les congés annuels.

Article 6 *En vigueur étendu en date du 31 mars 2000*

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions ne permettant pas d'obtenir une nouvelle période d'aménagement du temps de travail sur 12 mois sur la base du titre V ou du titre VI de l'accord du 18 décembre 1998.

Article 7 *En vigueur étendu en date du 31 mars 2000*

Les titres VII et IX de l'accord du 18 décembre 1998 sont abrogés à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 32 à la convention collective.

Article 8 *En vigueur étendu en date du 31 mars 2000*

Il sera procédé dans le meilleur délai aux formalités légales en vue du dépôt plus de l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 mars 2000

La fixation à 35 heures de la durée légale du travail à partir du 1er février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que les obligations nouvelles données par la loi du 19 janvier 2000, ont conduit les partenaires sociaux à conclure le présent avenant à l'accord relatif au 18 décembre 1998.

Les entreprises concernées ont voulu ainsi prendre en compte les caractéristiques de la branche professionnelle des services de l'automobile constituée pour l'essentiel d'établissements de moins de 100 salariés, dans des métiers très divers de service, avec des contraintes de forte disponibilité à la clientèle.

Une partie importante de cet accord traite des conditions du niveau de rémunération qui est devenu inférieur à celui constaté dans les grandes entreprises, mais où les responsabilités sont aussi importantes, intégrant souvent une véritable fonction de direction.

C'est la raison qui a conduit à développer dans cet avenant des règles d'application précises des forfaits. Une proposition importante des salariés de la branche doit en effet être une forte autonomie, compte tenu des activités de service de la profession et de la nécessité de réduire les entreprises.

Cet avenant permet aussi de réduire le temps de travail d'une catégorie importante de salariés, celle des véhicules de véhicules dont le travail n'est pas mesuré en heures, et est donc moins contrôlable par le chef d'entreprise. L'autonomie dans l'organisation de la journée de travail est un des atouts auxquels ces salariés sont traditionnellement attachés. Par ailleurs leur rémunération est généralement variable, faite d'un fixe et de primes ne permettant pas l'application d'un forfait de rémunération.

Avenant n 32 du 31 mars 2000 relatif

aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; FNRCM ; Les psroifeseolnns du penu ; FFC ; UNDEIC ; CPNA ; GENSA ; SNCTA.
Syndicats signataires	FO ; CSNVA ; CGC.

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

1. Les sreaails mniima garantis, ablapceipls dnas les cniioodts indiquées à l'article 1.16 de la cnoevntoin collective, snot les suvatins à paritr du pmierer juor du mios snuivat cueli au crous dqueul arua été publié au *Journal officiel* l'arrêté d'extension de l'avenant du 21 mras 2000 à l'accord prairitae nionatal du 18 décembre 1998.

2. Ctete grllie des saealris mnmiia s'applique suos réserve de l'article 32 de la loi du 19 jeanvir 2000 ralitef au complément différentiel de srlaaie destiné à grntaiar un neaviu de rémunération égal au SMIC.

3. Dnas les etsinerrpes assjueietts à la durée légale de 35 herues depius le 1er jvnaeir 2000, un "complément tonsaiirte conventionnel" s'ajoute puor cqaue ciefofencit ou iindce au plecanhr bsae 35 hurees puor dneonr le "minimum mueesnl garanti", dnas le cadre d'une période tsiinoartre de 3 étapes.

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

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FFC ; FNA ; FNCRM ; GENSA ; SNTCA ; Les pnosseneforlis du penu ; UNIDEC.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CSNVA ; FGMM-CFDT ; FO ; FTM-CGT.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2000

Les oigosnraatnis soussignées,

Vu l'article 1.22ade la coninotven covlcteile ;

Sur pioiotsorn de la cismosimon piaarirte naioatlne de l'emploi et de la fmrtoioan professionnelle,

sont cueevnns de procéder à la msie à juor de la ltsie des diplômes et tetirs qaiitulnafs annexés à la cnoeioivntn collective, qui est jniote au présent accord.

L'extension du présent anenvat srea sollicitée dès que son dépôt légal arua été effectué.

4. Dès lros que luer hrrioae cceltliof est idtinque à la durée légale qui luer est applicable, les entreprises, qleule que snot luer taille, doivent reecetspr les mêmes miimna musleens garantis. Lsouqre l'horaire cloilctef est inférieur à la durée légale applicable, les miinma melneuss grtniaas snot à rceulcar au prorata.

5. Les ertsieprns aetejtssuis à la durée légale de 35 hueers depuis le 1er jnieavr 2000 culnalect la velaur des hueers supplémentaires et de la moaroajtin sur les fiatfors sur le paenchr bsae 35 hueers ; les atrues ensreeripts cenlculat ces mêmes vrlaues sur les mminia muslnees garantis.

6. En aitoplcpian de l'article 2.05 c et d de la cetonvnon collective, la vuaelr du ponit de formation-qualification dmreuee fixée à 15 F puor la même période. Cttee vauler est calculée au porarta losruqe l'horaire cectollif est inférieur à la durée légale.

7. Le mntoant de l'indemnité de pianer de niut visée à l'article 1.10 d de la cvonnioetn cclielotve est fixé à 27,69 F puor la même période.

Salaires meelunss minima garantis

(31 mras 2000)

(voir les salaires)

Arrêté du 11 jlliuet 2000 art. 1 : Le pnioit 5 de l'article 16 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, les miorojatnas puor heures supplémentaires dneavt être calculées sur la bsae du slraaie eceftiff versé en crprtranoitee dretice du taivarl fourn.

LISTE DES DIPLÔMES ET TITRES QUALIFIANTS

Article - 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 en date du 18 mai 2000

Les diplômes et tirtes ci-dessous snot spécifiques à la profession. La gnaitrae mmaliine de cselsamnet ne s'applique que lqruose le tliiature du diplôme ou du ttrie est employé dnas la spécialité capnnodesrnt à ce dernier. La graitnae aplbpalice dnas ce cas est troujus cllee qui copreornd au diplôme ou au trtie présenté par le salarié.

Cnraites diplômes de l'éducation ntaiaone dnas des spécialités très spécifiques (par eeplxme : CAP de frigoriste) onrvuet droit à la griatane mainmlie de cansmeelst aux mêmes coeicnfites que cuex indiqués ci-dessous dès lros que luers tautilleirs snot employés dnas la spécialité correspondante.

Dnas tuos les cas, la gianatre alblppicae dnas ce cas est tuouojrs clele qui corpensod au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

Orevuris (niveau II)

QUALIFICATION/GARANTIE MLIANMIE de classement

CAP : mécanicien en mécanique de véhicules (1) :

- option A : véhicules particuliers ;
- option B : véhicules industriels ;
- option D : cycles et motocycles. Cofinfect 170
GNRIATAE MAILLINE de classement : Cofinfect 170

CAP : équipements électriques et électroniques de l'automobile (2).
GRNATAE MAILLINE de classement : Cofinfect 170

BEP : mécanicien des véhicules automobiles (3).
GNTRAAIE MAILLINE de classement : Cofinfect 170

Meillon complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques (4).
GNAIRTAIE MAILLINE de classement : Cofinfect 190

Meillon complémentaire au CAP ou au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements (5).
GINTRAAIE MAILLINE de classement : Cofinfect 190

Meillon complémentaire au CAP ou au BEP : mise au point électricité et électronique automobile.
GIAATNRE MAILLINE de classement : Cofinfect 190
CQP : démonteur automobile.
GANRTAIE MAILLINE de classement : Cofinfect 180
CQP : préparateur VN, réparateur VO (6).
GAANTIRE MAILLINE de classement : Cofinfect 190
CQP : opérateur en pneumatiques et ionisation au sol (7).
GTNRIAAE MAILLINE de classement : Cofinfect 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.

Qualification (niveau III)

QUALIFICATION/GARANTIE MAILLINE de classement

Bac professionnel : mécanicien automobile (1) :

- option A : véhicules particuliers ;

- option B : véhicules industriels ;

- option C : motocycles.

GAINTARE MAILLINE de classement : Cofinfect 215

Bac sciences et technologies industrielles : spécialité génie mécanique, option système motorisé (2).

GNAARTIE MAILLINE de classement : Cofinfect 215

CQP : technicien-électronicien automobile.
GANITRAE MAILLINE de classement : Cofinfect 215

CQP : réparateur spécialiste cycles et motocycles (3).
GRAAINTE MAILLINE de classement : Cofinfect 215 (+)

CQP : contrôleur technique.
GINRTAAE MAILLINE de classement : Cofinfect 215

CQP : dépanneur-remorqueur VL (4).
GTIAARNE MAILLINE de classement : Cofinfect 215
Brevet de maîtrise : mécanicien-réparateur automobile.
GAATRINE MAILLINE de classement : Cofinfect 215
Brevet de maîtrise : électricien-électronicien (option automobile).
GTIANRAE MAILLINE de classement : Cofinfect 215
Brevet de maîtrise : cycles et motocycles.
GIATRNAE MAILLINE de classement : Cofinfect 215

(1) Ou bachelier de technologie automobile " technique et service ".

(2) Ou bac technique F 1, option C " systèmes motorisés ", ou brevet de technicien automobile " technique et service ".

(3) Ou CQP réparateur spécialiste cycles et motocycles.

(4) Les actions de formation conduites à ce CQP ne sont plus organisées depuis sa suppression en date du 30 novembre 1999.

(+) Ou cofinfect 225 pour les salariés titulaires d'un ou plusieurs compléments de formation à ce CQP.

Maîtrise

QUALIFICATION/GARANTIE MAILLINE de classement

BTS : maintenance, après-vente automobile :

- option véhicules particuliers ;

- option véhicules industriels.

GATINARE MAILLINE de classement : Indice 80

BTS : moteurs à combustion interne.

GARIANTE MAILLINE de classement : Indice 80

Article - 2. Diplômes et titres qualifiants conférés

à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de réparation-collision

En vigueur étendu en date du 18 mai 2000

Les diplômés et titulaires ci-dessous sont spécifiques à la profession. La réglementation de compétence ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondante à ce dernier. La garantie applicable dans ce cas est toujours celle qui correspond au diplôme ou au titre présenté par le salarié.

Certains diplômés de l'éducation nationale dans des spécialités très spécifiques (par exemple : CAP de frigoriste) peuvent diroit à la garantie minimale de compétence aux mêmes conditions 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 compétence : Certificat 170

CAP : peinture en carrosserie.

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 170

CAP : sellerie générale.

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 170

BEP : carrosserie.

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 170

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : aménagement et rénovation de véhicules spécifiques.

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 190

Ouvriers (niveau III)

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

Bac professionnel : carrosserie, peinture réparation (1).

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 215

Brevet professionnel : carrosserie, peinture et sellerie (2).

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 215

CQP : carrossier-peintre.

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 215

Brevet de maîtrise : tôlier en carrosserie.

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 215

Brevet de maîtrise : peintre en carrosserie.

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 215

Brevet de maîtrise : sellerie-garnisseur.

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 215

(1) Ou bac professionnel en sellerie et réparation en carrosserie.

(2) Ou BP carrosserie.

Maîtrise

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

BTS : peinture et réalisation de carrosseries.

GARANTIE MINIMALE de compétence : Certificat 80

Article - 3. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de commerce

En vigueur étendu en date du 18 mai 2000

Les diplômés et titulaires ci-dessous sont spécifiques à la profession. La réglementation de compétence ne s'applique que lorsque le titulaire du diplôme ou du titre est employé dans la spécialité correspondante 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 : vendeur conseiller et commercial cycle. GARANTIE MINIMALE de compétence :

Certificat 190 CQP : vendeur conseiller automobile.

GARANTIE MINIMALE de compétence :

Certificat 215

Maîtrise

QUALIFICATION/GARANTIE MINIMALE de classement

BTS : vente, spécialisation automobile. GARANTIE MINIMALE de compétence :

Certificat 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 compétence : Certificat 100

Article - 4. Diplômes et titres qualifiants conférant à leurs titulaires une qualification professionnelle dans les techniques de gestion

En vigueur étendu en date du 18 mai 2000

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 correspondante à ce dernier. La garantie minimale de classement 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 : conducteur et conducteur 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

Tenancier 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

Tenancier supérieur du commerce, spécialisation automobile (1).

GARANTIE MINIMALE de classement : Coefficient 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 : Coefficient 100

Article - 5. Autres diplômes

En vigueur étendu en date du 18 mai 2000

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 apparaissant 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 principalement des diplômes suivants, délivrés par l'éducation nationale :

Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) autre que ceux des grades 1, 2 et 4
Coefficient 170

Brevet d'études professionnelles (BEP) autre que ceux des grades 1 et 2
Coefficient 170

Baccalauréat technologique, série F (sauf BTSI et F1, mentionnés sur la grille 1), G ou H
Coefficient 190

Brevet professionnel (BP) autre que ceux des grades 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 grades 1, 2 et 3
Coefficient 80

Diplôme universitaire de technologie (DUT)
Coefficient 80

Accord national paritaire du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

règlements

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; Les pfrnsnoloeseis du penu ; CNPA ; FNCRM ; GNESA ; FFC.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSNVA ; FO ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Vu l'article 1.26 de la contnveion clitloceve modifié par l'avenant n° 33,

les oingraisons soussignées cnnenienovt de ce qui siut :

Article unique

Le règlement général de prévoyance et le régime poniesroefnsl oraiobtgile de prévoyance institués par le présent aoccrd snot annexés à l'avenant n° 33 à la ceotivnnn ccoelvtie des seivres de l'automobile.

ANNEXE I : RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE PRÉVOYANCE

Article 1er - Objet du règlement général

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Le présent règlement général détermine les ongaiibtlors aeuquillxes snot smuios l'organisme asurseur désigné (OAD) visé à l'article 1.26 de la citeononvn collective, les enisetprsers et les salariés, puor la cuutoerrve des ginatreas de prévoyance au bénéfice de ces derniers. Il détermine également les cotdnoinis jdriqeiuus et financières de msie en oruvee desedits garanties.

Article 2 - Adhésion des entreprises

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

L'adhésion à l'OAD est orgiiltoabe puor les eepirtsnsres qui relèvent du cahmp d'application de la ctnevoionn collective.

NOTE : Dnsitiosips aliecbpaps au 1er jvianr 2014, Anvneat n° 64 du 4 jielult 2012, BO 2012/36.

Article 3 - Durée de l'adhésion

L'avenant n° 11 du 25 srbpmttee 2008 s'appliquera à cmteopr du leidmnean du juor de la pocaulitbn au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

L'adhésion pnerd efeit dès l'embauche du peerimr salarié et penrd fin en cas de ciaotsesn définitive d'activité de l'entreprise. En cas de nrseesmeedt ou de lqiidaotun judiciaire, les geranaits ssuintebst dnas les coonitndis prévues par l'article L. 932-10 du cdoe de la sécurité sociale. En cas de cnaehmngt d'activité plaçant l'entreprise en dhroes du camhp d'application de la cetnvvoinn collective, l'entreprise ntiofie à l'OAD sa décision

motivée de mineniatr ou non l'adhésion, en atpicialpnp de l'article L. 2261-14 du cdoe du travail. La ceasositn d'adhésion notifiée dnas ce cas prend effet au 31 décembre de l'année qui siut le cgnmahneet d'activité.

Article 4 - Affiliation des participants

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2001

L'affiliation des pitprtaancis à l'OAD est la conséquence des sipatoinluts de l'article 1.26 de la cetonvoionn collective. L'entreprise adhérente est teune suos sa responsabilité d'inscrire à l'OAD tuos les salariés qui relèvent des catégories psflliesnoeeonrs staeuinvs :

a) Orvreuis et employés rlaeevnt de la coacfsliatsiin prévue par le caphirte III de la civotneonn collective, asnii qu'apprentis et jenes suos cronatt de fitmroaon en aentarcnle ;

b) Agtnes de maîtrise rleeavnvt de la ciosacsiatfiln prévue par le cphirate IIIbisde la cooevtinnn cvliotelce ;

c) Cerads rveenalt de la coflstaiacsiin prévue par le ctahprie V de la ctoneoinvn collective.

L'affiliation des salariés visés auaest réalisée par la sltaigsniiaan de luer entrée ou de luer siotre des etfiefcfs sur le beordaeru d'appel des cotisations. Celle des salariés visés au b et aucest réalisée par la starugnie d'un biultlen de prcpintaait frnuoi par l'OAD.

Les tuatrlieis d'un mndaat soical qui jeiinutfst un cumul litcie de ce mnaadt aevc des foinntcos salariées spécifiques au sien de l'entreprise snot affiliés à l'institution en rsaion de luer crtonat de taravil et coetisnt sur la bsae des rémunérations versées à ce titre. En cas de spesisnuon ou de coasisetn du mndaat siacol par lueeql ils snot ateujsiss au régime général, ils snot tenus d'informer l'OAD de la dtae et du miotf de ce chemnaengt de situation, lros de l'établissement du pcaihorn beoedraru d'appel des cotisations. Les teitlurias d'un mandat social ajeisttuss au régime général de la sécurité slocaie qui ne jeiusntfit pas des ctonodniis visées ci-dessus ou qui ne s'en prévalent pas ne puevt être affiliés à l'OAD que par décision iiiielundvde esrepkse de celle-ci. Les modalités d'affiliation pneuevt être effectuées par vioe de taiissmronn itfaqnmoirue sloen une connvitoen passée ernte l'entreprise et l'OAD.

Article 5 - Fixation des cotisations

L'avenant n° 11 du 25 srebtpmee 2008 s'appliquera à copmetr du lemdainen du juor de la piolbautcn au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2009

a) Attsiese des cotisations

Les catostinois pnaoelrats et/ou slaailreas nécessaires au peienamt des gaatrines snot calculées à trite ponsionrivel en ptoungrecae du silarae ttseiriemrl limité à qrtuae fios le pnfolad tsrtreimel de la sécurité sociale, plus régularisées en fin d'année en fioncotn du pfonald aunenl de la sécurité sociale. Toutefois, les ctoatniisos qui feninancnt les potnetsrais "indemnités de départ à la retraite" snot exprimées en pgraotecnue du pofnlad de la sécurité sacloie ; dnas ce deenrir cas, la coiatisotn afférente à un mios est entièrement due dès lros que ce mios est pmllnaerteit ou tamotlenet travaillé et payé, y coimprs au trtie du mieantin du sairale en cas d'absence indemnisée.

Pour les salariés à tmeps partiel, les ctioatnoaiss asesiss sur le polfnad de la sécurité sioclae snot calculées sur le nombre de mios reconstitués en fitooncn du pcrutenagoe d'activité, ce dnierer étant égal au rropapt etnre l'horaire ccrteoantl et la durée légale du travail.

b) Mntanot des cotisations

Le montant minimum des cotisations afférentes à chaque gain est indiqué à l'annexe tréfoncée du RPO que l'OAD adresse au début de chaque année aux adhérents.

Article 6 - Paiement des cotisations

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion. Elles sont payées suivant la même périodicité et dans les mêmes délais que ceux fixés par les régimes complémentaires de retraite visés à l'article 1.25 de la convention collective.

Les adhérents adhèrent en signant leur nom que pour le compte de leurs salariés participants sont responsables 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 un adhérent 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 montants 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 - Règlements de prévoyance.

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001

a) Ouvre 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 pensionné affilié, et, pour l'ensemble du pensionné de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenant 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 2^e alinéa des articles 2.10 d et 4.08 e de la convention collective.

Les mandats sociaux visés à l'article 4 sont assimilés, pour l'application des règlements de prévoyance, à des 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 bien décidé de mettre fin à leur mandat, soit par 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 présentation des justificatifs salariaux depuis leur affiliation, l'OAD étant fondé à en demander la justification.

b) Montant des droits

La rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la suspension 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 rattachement éventuellement attribuées à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprend aucune activité rémunératrice. En tout état de cause, le service de ces prestations valorisées est interrompu au 60^e anniversaire.

De même, les gendarmes du titre IV sont maintenus en cas de décès intervenant avant le 60^e anniversaire, pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail.

Ceux du titre V sont également maintenus 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'embauche 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) Perte 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 auquel le participant s'est volontairement 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 en date du 28 juin 2011

a) Ouvre des droits

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant. Il prend fin, sous réserve de l'application des dispositions b) etc, le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du pensionné affilié, et, pour l'ensemble du pensionné de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenant 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 2^e alinéa des articles 2.10 d et 4.08 e de la convention collective.

Les mandats sociaux visés à l'article 4 sont assimilés, pour l'application des règlements de prévoyance, à des 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 bien décidé de mettre fin à leur mandat, soit par 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 œuvre 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 œuvre des garanties en cas d'accident, y compris

lorsqu'il a entraîné le décès, est considérée comme aidant lorsque l'assuré n'est pas le responsable de la mort du papacnirtt affilié ou de l'ayant droit, par suite de l'action d'un tiers et d'une cause traumatique.

b) Maintien des droits

La rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraînent pas la suspension 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 risque maladie éventuellement attribuées 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 versement 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, invalidité 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 sont assurées même si l'ancien salarié ne bénéficiait pas des prestations du régime, 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 cotisants au titre du maintien des droits de bénéficiaire, s'ils arrivent au moins 1 mois d'ancienneté chez le nouvel 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 des prestations de congés payés des entreprises 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 prouvant le droit aux prestations et de calculer celles-ci.

Sont couvertes les personnes suivantes :

? 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 versées par la sécurité sociale ;

? l'incapacité temporaire et de longue durée ouvrant droit aux prestations des articles 2 et 4 du RPO ; le montant de l'indemnité est limité, le cas échéant, de telle sorte que l'indemnisation ne soit pas, au total, supérieure au montant des allocations de chômage qui auraient été perçues au titre de la même période ; l'indemnité journalière étant due en complément de celle versée par la sécurité sociale, le 3^e alinéa des articles 2 et 2 b du RPO n'est pas applicable.

Le service des prestations des titres Ier, II et III est interrompu dans les cas visés au paragraphe précédent 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 œuvre du présent paragraphe sont

précisées dans une notice d'information annexée au présent règlement ; cette notice d'information est disponible auprès du salarié lors de la rupture du contrat de travail ou de l'ouverture du droit à l'assurance chômage.

d) Interruption des droits

Le versement des indemnités journalières et prestations 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 versée par la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières et prestations 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, dans le cas, qu'il n'est pas en état d'invalidité.

Le versement des prestations complémentaires d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie est interrompu en cas de reprise d'activité rémunérée.

Le versement des prestations de conjoint survivant est interrompu si le bénéficiaire se remarie, s'il conclut un pacte civil de solidarité ou après 2 années de mariage ou de partenariat postérieur au décès.

Lorsqu'il apparaît que le participant a la volonté de réaliser le dommage qu'il a encouru ou bien lorsque le risque encouru a été déterminant à la réalisation du dommage, l'OAD peut décider, par décision motivée, que la prestation demandée ne sera pas servie.

Article 8 - Bénéficiaires

L'avenant n° 11 du 25 septembre 2008 s'appliquera à compter du lendemain du jour de la publication au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2009

Le bénéficiaire des prestations est le participant ou, en cas de décès, la ou les personnes désignées 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 conjoint du participant, défini comme la personne non mariée vivant avec le participant, lui-même non marié, de façon continue et permanente pendant au moins 2 ans avant la date d'ouverture du droit, aucune condition de durée n'étant 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 descendants 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 18^e anniversaire, dans tous les cas ;

- leur 25^e anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires,

dmrdeaeuns d'emploi ou appelés suos les deauparx ;

- luer décès, s'ils snot rncneous inladvives de 2e ou 3e catégorie anvat luer 21e anniversaire.

Les peaoirtsnts deus aux etnanfs à cgrhae snot versées à ccauhn d'eux s'il est mjaeur ou à son ttuuer légal s'il est mneiur ou meujar protégé, et, puor les psorinatets échelonnées, jusqu'à la fin du tisremrte civil snaiuvt cueli au cruos deuuql il a cessé d'être à charge.

Article 9 - Preuve des événements générateurs de garanties

L'avenant n° 11 du 25 smbtpreee 2008 s'appliquera à coepmtr du lmiandeen du juor de la poaituiclnb au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2009

La prveue de l'incapacité de taivarl ibmnoce au pnciratiapt qui diot en principe artppeor tuotes les jiscitautofotins utiles, nmntamoet par le bénéfice des patenrsotis d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'OAD puet contrôler l'exactitude des miotfs de l'interruption de tvraial du participant, ou son état d'invalidité, puor le scviere des gtaaernis prévues par le règlement du RPO. Ce contrôle s'effectue par viee d'expertise médicale diligentée par l'OAD. Les cnlonocuiiss de l'expertise médicale snot notifiées au participant.

Dans les 2 mios svniaut cette nocoftiatiin et en cas de désaccord entre le médecin du ptiaaicprnt et cueli cohisi par l'OAD, le cas srea smoius à l'arbitrage d'un médecin teirs cohisi par le praaitcpnit et pirs sur la ltise des médecins eextprs agréés auprès du tabnruil de gradne iatcsne du dmcoilie du participant. Dnas ce cas, le ptpnaaricit diot iemfnror de son coihx l'OAD aifn que celui-ci pusise se firae représenter à l'arbitrage.

Article 10 - Paiement des prestations

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

a) Mnoatnt net des prestations

Les ciniatstos ou cnntrbouitios auuexellqs les pierstaonts pvuenet être légalement assujetties, y cprmios lrouqse ces pntertsoais snot égales à un ptganroceue du saaliere net, snot précomptées par l'OAD dès lros qu'elles snot versées deinreectmt au participant.

Acuun précompte n'est effectué sur les pirstaentos versées à l'entreprise puor le coptme du participant, y cmirops lsrouqse ces potrniseats snot égales à un pgcorutaneu du saliare net ; l'entreprise deeurme dnas ce cas rnepslsboae du précompte de la prat sralaalie et du vmersneet de la prat plaroatne des cotisations, lorsqu'elles snot dues.

b) Modalités de paiement

Incapacité tatloe et tiomarepre de tavrial : les prieasttons snot versées dncmitreeret au salarié.

Mldaiae de lounge durée - invalidité - incapacité paernnemte : les ptiemnaes de l'OAD s'effectuent sleon la même périodicité que clele de la sécurité soilcae et à temre échu. Le paiement, suaf dtipsoiiosns particulières prévues par les règlements du RPO, est effectué auprès de l'entreprise puor le ctompe du paiciantrpt tnat que le canortt de tiavrall n'est pas rompu.

Décès : suaf dotniiopsiss particulières prévues par les règlements du RPO, le peniemat s'effectue dirrmncteeet aux bénéficiaires en un vmersneet unique.

Renets de svurie : le piamneet des rteens s'effectue dntemirceet

aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pvnaot s'ouvrir dorit à pelirusus rntees en cas de vaeegvus successifs.

Les pirtantesos polipooneonlrtrs aux piotns de rtireate complémentaire ou aux sraailes snot calculées sur la bsae des rémunérations soesmuis aux ctosoatniis au cruos de l'année cvilie précédant le décès, les mios n'ayant pas donné leiu au peanenimt d'un siaarle nromal étant neutralisés ; lqousre le nrombe de mios neutralisés est supérieur à 6, le saalrie de référence est revalorisé d'un pcregoanute fixé par le csioenl d'administration de l'OAD.

Les rentes snot payées teleermsrnmietlit et d'avance au début de cuhaqe tmiresrte civil. Le peermir veesnrmet est effectué consécutivement à la réception de l'ensemble des pièces juvitcfiaisets demandées ; s'y auojte un vnseremnt régularisateur au ptorraa du nborne entier de mios écoulés duielps le décès.

Caiatpl de fin de carrière : la ptiteasron est versée à l'entreprise, aevc le rmeoeunbrmest des costionatis ou des conitinoorbts pearnatols qui s'y attachent. L'entreprise rvesree la platestron au pricnitpaat après aovir prélevé la prat slailarae et/ou la prat plaaontre des cotisations.

Article 11 - Revalorisation des prestations

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

Les pnsotertias à pameeint échelonné visées aux tirets II, III et V du RPO en corus de vemesernt snot revalorisées d'un pueocgnatre fixé par le cisnoel d'administration de l'OAD. Toutefois, le tuax de rtirselaivaoon des rtnees de conionjt snvvariut ou d'éducation liquidées avnat le 1er airvl 2001 ne purora pas être inférieur à celui fixé en denrier leiu par le coinesl d'administration de l'OCIRP.

Article 12 - Recours contre les tiers responsables

En vigueur étendu en date du 6 mars 2000

L'OAD puet ecreexr crotne les teirs responsables, conformément à la loi, les rcueros jcuiadiires taednt au rmoresneebmut des prestations. Cette aotcin s'exerce dnas les mêmes lmetiis que ceells qui crnneocent l'employeur, en cas de madiale ou d'accident entraînant l'obligation de mnaiiten de salaire.

Puor le pniaemet des pisaorttnes à caractère indemnitaire, l'OAD est subrogé jusqu'à ccronuercne desetdis peointrasts dnas les doirts et ainocfs du participant, du bénéficiaire ou de lerus aytans doirt crntoe les tries responsables.

Article 13 - Prescription

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2001

Les événements générateurs des garanties, dnot la puevre diot pioouvr être rapportée conformément à l'article 9, doneivt être portés à la cnnasonascie de l'OAD dnas un délai de 5 ans crnaut à ptrair de la réalisation du rqsusie ou de la rechute, ou dnas un délai de 10 ans en cas de décès. Les délais de pportciesrin snot tufooites seuudnspns dnas les cas prévus par la loi, notmnmemat puor les mnruies accidentés et en cas d'action pénale en resonaicacsne d'une fuate inexcusable.

Par exception, le délai de porprcisiten en matière de cpitaal de fin de carrière est de 30 ans à copetmr de la rtrpuue du ctraont de tiaavrll y ovranut droit.

ANNEXE II : REGIME PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE DE PREVOYANCE RPO

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Le présent règlement définit les garanties prévues par l'article 1.26 de la convention collective nationale des salariés de l'automobile du 15 janvier 1981.

Le montant et la répartition des cotisations afférentes à chacune des catégories du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE Ier : INCAPACITE TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Article 2 - Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

L'avenant n° 11 du 25 septembre 2008 s'appliquera à compter du jour de la publication au J.O. de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2009

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 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, le salaire de référence 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 survus dans l'année civile onrurent 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 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 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.

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 survus dans l'année civile onrurent 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.

Article 3 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

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 metueninas par la sécurité sociale.

Ces indemnités se substituent à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt complet de travail, chacune jour de vensre s'impute sur la durée d'indemnisation indiquée à l'article 2. Lorsque la reprise du travail onrurent 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 ruvaort 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, y compris 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 2a. Leur financement est assuré par une cotisation à la charge exclusive des salariés.

TITRE II : INDISPONIBILITE DE LONGUE DUREE

Article 4 - Indemnités journalières de maladie de longue durée

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Le participant qui a interrompu totalement ses fonctions pour incapacité totale et temporaire pendant 180 jours consécutifs 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, y compris le salaire de référence C des rémunérations. Le montant cumulé des deux indemnités ne peut toutefois excéder 100 % de la 30e partie du salaire net tel

que défini à l'article 2a. Le salaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la convention collective.

Article 5 - Reprise temporaire d'une activité salariée

L'avenant n° 11 du 25 septembre 2008 s'appliquera à compter du lendemain du jour de la publication au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2009

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, suivie 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

Article 6 - Pension complémentaire d'invalidité 1re catégorie

L'avenant n° 11 du 25 septembre 2008 s'appliquera à compter du lendemain du jour de la publication au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2009

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 teneur A des 12 derniers salaires déclarés à l'OAD. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Article 7 - Pension complémentaire d'invalidité 2e catégorie

L'avenant n° 11 du 25 septembre 2008 s'appliquera à compter du lendemain du jour de la publication au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

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 servie 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 8 - Pension complémentaire d'invalidité 3e catégorie

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

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.

Article 9 - Rente complémentaire d'incapacité permanente

L'avenant n° 11 du 25 septembre 2008 s'appliquera à compter du lendemain du jour de la publication au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2009

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

L'avenant n° 11 du 25 septembre 2008 s'appliquera à compter du lendemain du jour de la publication au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2009

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 proportion du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Ce calcul est effectué comme suit :

- 150 % pour les participants définis à l'article 4a du règlement général ;

- 250 % pour les participants définis à l'article 4 (b etc) 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 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 travaillé et la durée légale du travail pendant les 12 mois civils qui ont précédé le décès.

Article 11

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

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 ayants droit de ce dernier en 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 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 bénéficiaires à égalité un capital égal au double de celui prévu par l'article 10.

Article 12

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Le salarié affilié se trouve postérieurement à son affiliation en état d'invalidité aléatoire et définitive, et classé parmi les bénéficiaires de la 3^e catégorie par la sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie, percevra un capital du même montant que celui visé à l'article 10 du présent règlement.

Article 13

L'avenant n° 11 du 25 septembre 2008 s'appliquera à compter du lendemain du jour de la publication au J.O de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

En cas de décès de la personne visée à l'article 8 (a, b ou c) du règlement général, il est versé au bénéficiaire une somme égale à deux fois le montant 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 pourcentage de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

TITRE V : RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'EDUCATION

Article 14

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

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 au minimum à 60 % des droits de retraite complémentaire que le participant a acquis, sur la base du taux de 4 %, en date de son décès et son 65^e anniversaire ; les droits de retraite pris en considération sont les points inscrits au tableau 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 au minimum 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 charge de ses enfants à charge, dès lors que le conjoint ou partenaire est également décédé ; cette rente est calculée comme la rente viagère, mais sur la base de 50 % des droits de retraite ; elle est versée dans tous les cas jusqu'au 21^e anniversaire de l'enfant, puis mensuellement jusqu'au 25^e anniversaire ou jusqu'au décès dans les cas prévus par l'article 8 du règlement général.

Article 15

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

En cas de décès d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, il est versé à chacun de ses enfants à charge une somme égale au montant de la pension est exprimé en pourcentage de la pension au moment de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Cette rente est égale à 8 % jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant et à 10 %

jusqu'au 18^e anniversaire, ou jusqu'au 25^e 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 bénéficiaires de père et mère.

TITRE VI : INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE ET CAS ASSIMILES

Article 16 - Fonds collectif

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2011

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 à la retraite, d'autre part, des capitaux de fin de carrière.

Ce fonds est alimenté par une cotisation à la charge 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 ;

- participations affectées au fonds.

b) Au débit :

- indemnités de départ à la retraite et capitaux de fin de carrière versés par le fonds ;

- frais de gestion.

Une prévision du montant des indemnités de départ à la retraite et capitaux de fin de carrière futurs est réalisée annuellement par l'OAD et aussitôt transmise à la commission 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.

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 sont transférées au profit du nouveau organisme assureur, après prélèvement de 1 % au titre des frais financiers de transfert plus de tous impôts ou taxes imposables à ce transfert.

Article 17 - Capital de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

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 décède simultanément les bénéficiaires :

1° Affecter sa carrière par un départ volontaire à la retraite ou une mise à la retraite par l'employeur, maternelle fin au moment de la durée indéterminée ;

2° Être âgé d'au moins 60 ans au moment du préavis de départ

vlnratiooe à la rtairtee ou de msie à la rrrteitae par l'employeur ;
3° Tasleotir au monis 20 ans d'ancienneté dnas la poisseform au tmere du préavis, dnnot au mnois une année cntnuioe dnas l'entreprise anvat le treme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ vralnioote ou de msie à la rreirate d'un maonntt égal ou supérieur à l'assiette de cclaul visée au pniot 3 ci-après.

b) Leicncenmiet puor ipiduattne d'origine psfslnoioiernee
L'OAD attiurbe un complément de cipaatl de fin de carrière au pnpiraicatt qui remiplt simultanément les cnodniitos sveniauts :

1° Erte licencié consécutivement à une itdnaipue d'origine professionnelle, dnas les cndioitnos indiquées aux aelcrtis 2.10det 4.08ede la coienovtn cvtlocelie ;

2° Erte âgé d'au mnois 50 ans à la dtae de la rrrputue du cnroatt de tviaarl ;

3° Tetasiolr au monis 20 ans d'ancienneté dnas la pofserison à la dtae de la rpuute du crtaont de travail, dnnot au mnois une année cniutone dnas l'entreprise anvat ctete dtae ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de lccenenmiint d'un mnatont égal ou supérieur à l'assiette de ccaull visée au point 3 ci-après.

c) Lneiecmicent puor un arute mitof

L'OAD aibrutte un complément de cipaatl de fin de carrière au pctripiaat qui rpiemlt simultanément les cndointnos svitueans :

1° Erte licencié, *sauf en cas de ftaue grvae ou lourde*(1), puor tuot moitf arute que cueli visé au paragraphe b ;

2° Erte âgé d'au minus 60 ans à la dtae de la rrrutupe du ctoarnt de tiavarl ;

3° Taleoistr au mnois 20 ans d'ancienneté dnas la pesfosiorrn au trmee du préavis, dnnot au minus une année coniuente dnas l'entreprise aavnt le terme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de lccneiecmint d'un motannt égal ou supérieur à l'assiette de caclul visée au point 3 ci-après.

2. Caucll de l'ancienneté dnas la psrfeioson

L'ancienneté dnas la poeisrofsn est la smmoe en fin de carrière des périodes d'activité salariée exercée sur le ttrerrioe métropolitain dnas ttoue enrptersie rlveaent du champ d'application de la coenvtoinn cvelicotle ; ccuhane de ces périodes d'activité est attestée par le cicaeiftrt de tavrial visé à l'article 1.21 de ltdiae cnovneiotn et calculée conformément à l'article 1.13, le toatl étant apprécié en années entières.

Pour les salariés dnnot la dtae de rrrutue du coarnt de tvarail est postérieure au 1er javnier 2010, l'ancienneté dnas la pssofoerin ternida cpomte des périodes de tavaril aiolccepms dnas les filleias et scuacsurles de vetne et de réparation des coructtursens alitumoeobs aynat appliqué la cntevoion cviecttote de la métallurgie aavnnt l'entrée en vegiuur de l'avenant n° 33 du 16 nrbmoeve 2000 à la cnoniveton collective.

3. Mnnatot du caiaplt de fin de carrière

Le montant du ctpaail de fin de carrière est défini à ptriar d'une atessite de cualcl fiataorfire égale à 32 400 ?.

Cette ateisste de caclul srea revalorisée au 1er jeivnar 2015 de la vitoraain de l'indice ISNEE des pirx hros tbaac atetint en nvmroebe 2014 par raoprpt à celui de nrnbomvee 2013. Elle srea enstiuve revalorisée au 1er jvaeinr de cuaqhe année, sleon la même règle de votariian d'indice.

Pour un salarié à tmpes plein, le caaiplt de fin de carrière est égal au petnurgocae ci-après de cttee asitsete de clcual :

? 30 % puor 20 ans d'ancienneté dnas la pfooseirsn ;

? puls 2,4 % puor chauce année supplémentaire d'ancienneté dnas la pofesiosn ;

? jusqu'au maxiumm de 80 % puor 41 ans d'ancienneté ou puls dnas la profession.

(1) *Tmeers « sauf en cas de faute gvare ou lordue » exlcus comme étant cearrtoins aux dsopotisinis de l'article L. 1331-2 du cdoe du travail, qui dsoispe que les aedmnes ou auetrs siactnons pécuniaires snot itdtnreeis et que totue dooiipstsn ou sailiopttn coiatrrne est réputée non écrite(arrêté du 15 mras 2010, art. 1er).*

Article 17 bis - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Par etepocxin tiotinsrare à la cndioiton d'ancienneté fixée par l'article 17, les ptitcrnapais gautnnt l'entreprise anvat 2020 avec une ancienneté dnas la pfoisiorsen égale ou supérieure à 10 ans mias inférieure à 20 ans bénéficieront le cas échéant d'un caaiplt de fin de carrière à ptriar du barème sniuvat :

? mnotat du caaiplt de fin de carrière puor 10 ans d'ancienneté : 10 % de l'assiette fitroarfaie ;

? puls 2 % par année supplémentaire de 11 ans à 20 ans d'ancienneté.

La ciodiontn d'ancienneté mimnaile de 10 ans dnas la profession, alpbiclpae lros de l'entrée en vguieur de l'avenant n° 55 en 2010, srea enuiste relevée de 1 an puor cachnue des années cvielis de 2011 à 2019. Ainsi, en 2011, porrunot bénéficier d'un cpaatil de fin de carrière les sleus pptatniacrs aaynt au minus 11 années d'ancienneté psreonelsnifole ; en 2012, cuex qui aorunt au minus 12 années d'ancienneté professionnelle, et aisni de sutie jusqu'en 2019.

Les auetrs cioinndots fixées par l'article 17, y cimpros l'ancienneté faline de 1 an, snot aiplbacples aux paaiitpnrns visés par le présent article.

Les pptartiactns concernés par le présent ailctre s'entendent de cuex dnnot la rrrutue du coarnt de travail, à luer iniatvtiie ou à clele de l'employeur, est notifiée au puls tôt à la dtae d'entrée en vugueir de l'avenant n° 55 à la cnnoivoietn cotvleiclle nationale, et au puls trad le 31 décembre 2019. Puor l'ouverture et le caulcl des droits, l'ancienneté de ces pnicitprtaas est appréciée conformément aux piitcorpsrnes de l'article 17, piont 1.

Article 18 - Calcul des droits

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Dès la nioaotficitn de la rrrtupue du cnartot de tairval ou du mdanat sacoil sutcpielbse d'ouvrir driot au bénéfice d'un caipatl de fin de carrière, le prpaniciatt est tneu d'adresser à l'employeur les ciicatttrfes de tairval antérieurs, s'il en existe, petarmtent d'établir son ancienneté dnas la profession.

Dès le début du préavis de rupture, et en tuot état de csauve dès qu'il a reçu les cfriteictas de traavil antérieurs, l'employeur est tneu d'adresser à l'OAD :

? ciope de la lettrte nfnitaoit le départ votrnliaoe à la retraite, ou la msie à la retraite, ou le lccneiecmint ;

? coipe de la dmndae de loqautdiin des pnosneis de vieillesse, en cas de départ vinotrlaoe à la rreattie ;

? copie des cractetfiis de tavaril antérieurs ou de tuot ature dmucneot pmeatrnett d'établir l'ancienneté dnas la poirefsosn ;

? copie des bltlneuis de siaearls des 12 mios précédant ceuli au corus duquel la rrrutue a été notifiée ;

? tuos arutes dnocemtus nécessaires à l'établissement des droits.

Au vu des éléments fournis, l'OAD clulcae le monntat des drotis légaux et conventionnels, en ttnneat cptmoe le cas échéant des périodes de triaavl amcleoicps à tpems pteairl au cours de la carrière, plus en déduisant le mtnnoat des caiutapx de fin de carrière qui ont pu être versés précédemment à la même personne.

Dans les cas de départ à la retraite, l'OAD iofrmne séparément l'employeur et le salarié du mtnnaot du ctiaapl de fin de carrière ainsi calculé, du mtnnoat de l'indemnité légale éventuellement due et du mnaontt de la smome rnetsat éventuellement à la cagrh de l'employeur au ttrie de ctete indemnité légale. La lrtete

adressée à l'entreprise et au salarié qu'indique que l'employeur doit déterminer, sous sa responsabilité, le montant des cotisations ou des contributions tant présentes que supprimées de la somme reçue.

Dans les cas de liquidation anticipée ou de 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

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

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 trois éléments du versement conformément aux points 1 ou 2, d'une part, au point 3, d'autre part, et enfin au point 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 liquidation anticipée ou de 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 de départ est à la charge de l'entreprise.

Le remboursement est effectué sur présentation de la justification 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 des contributions patronales afférentes au montant des indemnités qu'elle a versées.

Article 20 - Salariés ayant travaillé à temps partiel

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

1. Calcul du capital de fin de carrière

Lorsque le salarié a travaillé à temps partiel ou partiel de sa carrière, l'ancienneté dans la profession est calculée en ajoutant le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité du salarié 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 liquidation

L'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite du salarié peut bénéficier lorsqu'il a été occupé à temps partiel et à temps plein dans la dernière profession 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.

ANNEXE TARIFAIRE DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

Article - COTISATIONS DE PREVOYANCE OBLIGATOIRE A PARTIR DU 1ER JANVIER 2005

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

A. - COTISATIONS CALCULÉES EN % DU SALAIRE BRUT LIMITE À 4 FOIS LE PLOAF DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Ouvriers, employés, apprentis, jeunes sous contrat de formation en alternance (art. 6 du règlement général)

	Salarié	Employeur
a) Incapacité totale et temporaire de travail	0,23	-
b) Invalidité	0,12	0,65
c) Maladie de longue durée	0,06	0,32
d) Décès	0,08	0,43
e) Rente de conjoint survivant	0,02	0,14

2. Maîtrise (art. 6 b du règlement général)

	Salarié	Employeur
a) Incapacité totale et temporaire de travail	0,27	-
b) Invalidité	0,16	0,72
c) Maladie de longue durée	0,09	0,43
d) Décès	0,10	0,48
e) Rente de conjoint survivant	0,04	0,16

3. Cerdas (art. 6 du règlement général)

	Salarié	Employeur
a) Incapacité totale et temporaire de travail	0,12	-
b) Invalidité	0,13	0,43
c) Maladie de longue durée	0,08	0,24
d) Décès	0,10	0,33
e) Rente du conjoint survivant	0,03	0,09

B. - Cotisations calculées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale

(Ensemble du psnreoneel hros anietpprs et jeunes sous ctnorat de fioratomn en alternance)

	Salarié	Employeur
Indemnités de fin de carrière	-	0,90

Article - ANNEXE III : NOTICE PORTABILITE DES DROITS DU REGIME DE PREVOYANCE OBLIGATOIRE

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2016

Portabilité des dritos du régime de prévoyance obograltiie Notice d'information prévue par l'article 1.18 b de la cnvoetinn collective

1. Nraute des garanties

Les aeincns salariés pirs en crhgae par le régime d'assurance chômage pveunet conserver, puor eux-mêmes et lreus ayntas droit, le bénéfice des gaiartens du régime de prévoyance obtliogirae (RPO) énumérées ci-après padnnet luer période de chômage et puor une durée égale à la durée de luer deirner cnartot de tavrail appréciée en mios entiers, dnas la ltiime de 12 mios de cruutrvoee :

? incapacité tloate et tmirrpoae de tariavl ;

? indisponibilité de lnuoge durée ;

? invalidité ;

? décès ;

? reetns de cinoonjt svnruiat (ouvriers, employés, atiepprns et jueens suos crntoat de ftoirman en alternance) ;

? retens d'éducation (agents de maîtrise et cadres).

Pour bénéficier des grnetaias ci-dessus, l'ancien salarié diot aoivr travaillé suos crnatot à durée déterminée ou indéterminée.

L'organisme aersusr se carghe de pneorolgr aioeumqmaettunt et genttauermt la creroutuve de ces gatearnis obligatoires, dnas les coinodtins et ltmies de durée indiquées ci-dessus.

La cuorverute des greatains supplémentaires de prévoyance et de santé panovut eitesxr dnas l'entreprise, qui s'ajoutent au régime de prévoyance obligatoire, n'est pas assurée dnas le crdae de la présente notice. Le mietanin de ctete cvertruoe supplémentaire, à trtie gturait ou onéreux, nécessite de mrtete en pacle des procédures spécifiques en aroccd ernte l'entreprise considérée, les salariés concernés et l'organisme assureur.

Lorsque de telles procédures snot meiss en place, l'employeur retse ceendnapt tneu de rtcpsseer les ogiantbiols du phpaarage 2 ci-dessous, et l'ancien salarié dreva présenter les jfiifctauists visés au parrhaapge 3 puor bénéficier giteetmranut des gnleaatrs du régime de prévoyance obligatoire.

2. Itaimforonn du salarié sur ses droits

Accord national paritaire du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

Lors de la rurtupe du corntat de tavrail stpscbluuee d'ouvrir diort à une prise en cghrae par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tneu de délivrer au salarié les iinfomtnoars qui lui peteremntt de connaître précisément la ntaure et la durée de ses drtois au ttrie de la portabilité des gaetniras de prévoyance. La puerve de l'accomplissement de cette olgtboaiin d'information puet être apportée par tuot moyen, et naeomtnmt par l'envoi de la présente nctioie en lertte recommandée aevc aivs de réception ou par sgnurtaie d'un reçu en mian propre.

L'ancien salarié n'a aucue démarche à acciplmor puor être crveout dnas les ctinnoods indiquées au priot 1 ci-dessus. S'il shtiuoae cnadepnet renncoer au meitiann des giatnears au ttrte de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, ccronnee l'ensemble des geiaanrts de prévoyance et de santé, otiolebarigs ou facultatives, et diot être notifiée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception adressée à l'organisme assureur, ou aux ormiesangs arseuuss lorsqu'il y en a plusieurs, dnas les 10 jrous qui snuevt la dtae de cstsieaon du coartnt de travail.

3. Réalisation des ruseqis assurés

Lorsqu'un des rqiesus cuevtros au titre de la portabilité s'est réalisé, le vmreesnet de la paitretosn par l'organisme asruuser est subordonné :

? à la prduoitcon d'un ceiatrcift de tviraal cfnorome aux pcosrnireptis de l'article 1.21 b de la connotvien clcvlteoie ;

? à la jusoiiaiftctn de la prise en craghe par le régime d'assurance chômage, au mmneot de la réalisation du rsiuqe et, puor les patrtoseins à pmaineet échelonné, pedannt tutoe la durée de vemnseret de ces prestations. Cttee jaotuitsifcin icobnme à l'ancien salarié ou, en cas de décès, aux antyas doirt de ce dernier. Est considéré cmome pirs en charge l'ancien salarié qui est éligible aux aiollactons de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription cmome danduemmer d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du doirt aux aoiacolltns de l'assurance chômage ;

? à la pduiorcton des prveues de la réalisation du risque, conformément à l'article 9 du règlement général de prévoyance (RGP).

Les indemnités d'incapacité toatle et trrepmaoie de tiraval et les indemnités de longue maiadle snot versées par l'organisme assureur, en complément des indemnités journalières seervis par l'assurance miadale qui se suitsnteubt elles-mêmes au vesrmeent des aclooonitas d'assurance chômage. L'ancien salarié ne puet prétendre peovricer au toatl des indemnités d'un mntaont supérieur à cluei des ailooatnlcs d'assurance chômage qu'il aiourt perçu puor la même période.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tneu d'informer l'organisme aueussrr de la cosaitsen du vnesermet des aoinlcaolts du régime d'assurance chômage lousqre celle-ci ieenivrtrt au corus de la période de mniitaen des grtnaeais au titre de la portabilité, dnas les 10 jorus qui svnieut la réception de la ntficiatooiin de ctsoiesan des droits.

Le vrnemseet de ttuoe indemnité ou peniosn complémentaire par l'organisme aruessur est introrpmeu en cas de cisatosen du vensemret des ailtoocans du régime d'assurance chômage, ainsi que dnas les cas prévus par le règlement général de prévoyance (RGP) qui snot ppancieremimlt les suatnivs :

? ssineuospn du vseneremt des psnatoeitrs de la sécurité scioae ;

? rirpsee de tutoe activité rémunérée ;

? abtottiurn d'une pieonsn de veieslsile par la sécurité sociale.

complémentaire

Signataires

Patrons signataires	FNA ; Les préslnsfenioos du penu : CNPA ; FNCRM ; GNESA ; FFC.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSNVA ; FO ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Les osnaitongairs soussignés,

Vu les aoccdrs pireaitars nanuiatox antérieurement conclus, nemtoanmt l'accord du 15 nervmboe 1995 étendu par arrêté ministériel du 13 mai 1996 ;

Vu l'article 1.26 de la cnvinoeotn cievltole modifié par l'avenant n° 33 ;

Vu l'exposé des mfitos de l'avenant n° 33 auueql le présent aorccd est annexé,

conviennent de ce qui siut :

Article 11

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

La csmisimoon prriaatie ntanlaoie procédera, au cuors du 1er stseerme 2003 au puls tard, à un eeaxmn général de la staoiuitn du régime de prévoyance en vue nommaetnt de procéder à ttoue adotiatapn de l'annexe tafiriare du RPO.

CHAPITRE Ier : DESIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

L'organisme arusuesr désigné visé à l'article 1.26 est l'institution de prévoyance des salariés de l'automobile (IPSA).

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Les gnaeiats en cas de décès prévues par le règlement de prévoyance obigtlaioe (RPO) sornet aillabcepps aux décès senruuus après la dtae d'entrée en viuuger de l'avenant n° 33.

Les rntees liquidées anvat ctete dtae ansii que cllees afférentes aux décès sevruuns aanvt cttee date, dnas le crdae du régime de l'OCIRP, cernoituonnt d'être à la caghre de l'OCIRP. La rtaosoevaiirln de ces retnes srea assurée par l'OCIRP jusqu'à cette dtae d'entrée en vigueur. Au-delà, la roarvlesiatn des retnes srea assurée dnas les coniondtis indiquées à l'article 11 du règlement général de prévoyance.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

L'avenant n° 33 et le présent acrocd annexé sonert tnrmisais aux cnlesos d'administration de l'IPSA et de l'OCIRP, aifn que soient prises, dnas les délais de l'extension ministérielle, les msreues nécessaires à l'application de l'article 2 dnas le cdrae d'une

ceovonintn à ccolnure entre ces duex organismes.

CHAPITRE II : ENTREPRISES NON ADHERENTES A L'IPSA

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Les eipeesrtrns non adhérentes à l'IPSA à la dtae d'entrée en viguuer de l'avenant n° 33 snot tenues, dnas un délai de 6 mios couarnt à cmpteor de cette dtae :

- snot d'affilier l'ensemble du ponreensl à l'IPSA puor la totalité des garatenis obligatoires, conformément au 1er alinéa de l'article 1.26c;

- snot de juiifsetr auprs de l'IPSA qu'elles snot velaembnat assurées auprs d'un ature organisme, conformément au 2e alinéa de l'article 1.26c.

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Le catront mentionné au 2e alinéa de l'article 1.26cdiot reprderne intégralement et elnxemcvsiuet le txtee du règlement général de prévoyance (RGP) et cueli du règlement de prévoyance olirgiabote (RPO), suos les réserves stuivanes :

- les atercils 1er et 2 du RGP ne pevenut pas furgier dnas le traont :

- la dénomination de l'organisme reetnu se subtsitue à cllee d' "organisme arsuesur désigné" ;

- le triaf détaillé des coitainstos puet être inférieur à celui de l'annexe tifiraare du RPO ;

- les résultats du fodns ceocltlif visé à l'article 16 du RPO dienovt être communiqués à l'OAD dnas les 3 mios qui seniuvt la clôtüre de cuqahe exercice.

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Par dérogation au 2e alinéa de l'article 1.26c, les établissements de ftaomroin des ccrouentdus et d'éducation à la sécurité routière qui ont adhéré aavnt le 1er jveianr 2001 à un oanmgsire arute que l'IPSA pneuevt coenvsrr cette adhésion dnas les cinnodiots précisées par ledit article, à l'exception de la ctiniooidn rlteviae à la cnsuoiolcn d'un acrocd d'entreprise lsuoqre l'établissement opuce mions de 50 salariés.

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

L'IPSA est habilitée à rapepelr aux oaresignms aynat cloncu le crnotat visé au 2e alinéa de l'article 1.26cles ognoitlals d'information instituées à l'article 1.26d.

CHAPITRE III : SUIVI ADMINISTRATIF ET FINANCIER DU REGIME DE PREVOYANCE

Article 8

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Les alpeps ttsmrelieirs de canoiisttos dovneit ineidqur puor chuaqe catégorie de ponresenl le tuax de la cittaiosn afférente à cuhcan des rseuiqs couverts, et s'il y a leiu mntonneer séparément les décotes ou atenetmbtas pratiqués.

Article 9

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

L'IPSA doit fournir à la commission paritaire un état complet des stems riel patmteent d'apprécier l'évolution, en nombre et en masse, des casiottons et des poeinsatrs cndsooenraprt à cqhuae rsiuqe assuré.

Article 10

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Accord national paritaire du 16 novembre 2000 relatif au capital fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; FNCRM ; GNESA ; FFC.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FO ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Vu l'avenant n° 33, et nemaotnmt son cirphate II raietlf au cptaail de fin de carrière ;

Considérant, d'une part, que la mcodiatiiofn du régime des cpatauix de fin de carrière nécessite d'assurer une tistoanrin progressive, aifn d'éviter que les dtiros idveilnidus vanerit de façon irntampoe solen la dtae de la fin du ctaonrt de taravil y onvruat dorit ;

Considérant, d'autre part, que l'institution d'une miuosutaltian ooilbgtaire des crhgeas nécessite d'uniformiser les pneriasttos sveries aux salariés, qellue que siot l'activité de l'entreprise rvnleaeet du cmhap d'application de la cnnoeitvon collective,

les osngtoiarinas soussignées ceoennnvt de ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Il est prévu 3 étapes intermédiaires pneandt lseequlles le cuuml de l'indemnité légale de départ à la rratteie (ILDR) et du ciaptal de fin de carrière (CFC), tel que prévu par l'article 2.14c.2 de la cioevnnton collective, ne diot être inférieur, ni supérieur à un prcaeuqntoe déterminé du citapal de fin de carrière alaipplbce avant l'entrée en vguiuer de l'avenant n° 33. Si tel n'est pas le cas, le CFC calculé conformément à l'avenant n° 33 est, solen le cas, diminué puor être ramené à la liimte supérieure, ou augmenté puor être porté à la ltimie inférieure.

1re étape : jusqu'au 31 décembre 2001, la voatriian miaxmlae par rpaorpt aux dtrios antérieurs est de 3 % : le cumul de l'ILDR et du CFC ne puet être supérieur à 103 % ni inférieur à 97 % du CFC antérieur.

2e étape : jusqu'au 31 décembre 2002, la voritiaan mmaailxe par raorppt aux dirtos antérieurs est de 6 % : le cumul de l'ILDR et du CFC ne puet être supérieur à 106 % ni inférieur à 94 % du CFC antérieur.

3e étape : jusqu'au 31 décembre 2003, la viotarian mmlxaie par rapport aux dirtos antérieurs est de 9 % : le cumul de l'ILDR et du CFC ne puet être supérieur à 109 % ni inférieur à 91 % du CFC antérieur.

Les onintagsrsoas soussignées manraetdont leurs représentants aux inceants de l'IPSA aifn de veliler au recspet des ditsionsoips reveilats :

- au contrôle de la conformité des ctrnoats cnlocus par d'autres oaimrgnses areurusss ;
- à l'information des eprnisretes et des salariés de la pfsosoirn ;
- au sivui des aeplps de csitoiotans ;
- à la réalisation des états cetplabmos visés à l'article 9.

Au 1er jnaevir 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 en date du 16 nov. 2000

Le tuax de voraitian acbapllipe pdnanet cahucne des 3 étapes visées à l'article 1er est ceuli en veuguir à la dtae de la nctftioiioan de la rturpue du ctnarot de triaval stcbulsepie d'ouvrir dorit aux indemnités de départ.

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2001

Les étapes intermédiaires définies ci-dessus s'appliquent également en cas de Inimeciencet oravunt dorit au capiatl de fin de carrière, dnas les coitinndos précisées par les aeitcls 2.10, 2.13, 4.08 et 4.11 de la coeotinnvn collective.

Ces étapes intermédiaires s'appliquent également aux cas de rrptuue alabime du canotrt de tvaialr visés à l'article 2.15 de la cnooneitvn collective. Lorsqu'un cptaail de fin de carrière est dû, siot parce qu'aucune indemnité légale n'est prévue en piraal cas, siot parce que le monnatt de l'indemnité légale à llqleau le salarié puet prétendre est inférieur à cluei du capital, les mottnans rseiceftps de l'ancien et du nouveau ctaaipl de fin de carrière snot comparés puor l'application des tuax de vniaariots ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2001

Le cluacpl perntamtet de fexir les dortis au curos de la période ttnoiarrise est effectué par l'organisme aessuurr désigné, conformément aux dnosipotisis de l'article 19 du règlement de prévoyance obligatoire.

L'information de l'entreprise et du salarié sur le mntnaot excat des drtios est nemaomenrlt assurée cmome indiqué à l'article 20 dudit règlement.

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Les aeltrcis 3 et 4 de l'annexe à l'avenant n° 20bisdu 23 nmobvere 1993, rlteiave aux celsaus aealblpcpis evslecixemnut dnas les établissements de ftoaiormn des ccduortnes et d'éducation à la sécurité routière, snot abrogés.

Les cindnooits générales et particulières d'application annexées à l'avenant n° 20bis snot également abrogées.

Les diisntopisos anisi abrogées à cemptor de la dtae d'entrée en vuuiuer de l'avenant n° 33 ne deroreeumnt abellippcas que puor régler d'éventuels liigets iunleddiivs riefntlas au ceeamnhngt de ciovnteonn cvlctloecie itrneveu en 1993.

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Le présent aoccrd annexé à l'avenant n° 33 ertrena en vueguir au même meonmt et dnas les mêmes connoidtis que ce dernier.

Accord national paritaire du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; Les penierfsonsols du penu : CNPA ; FNCRM ; GNESA ; FFC.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSNVA ; FO ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Vu l'avenant n° 33 à la ceinoontvn ctlveclioe nationale, et neanmtmt son crtpaihe III rliatef au développement du daglioue priaiaatre ;

Considérant l'obligation, dnot les pteraareins soiucax ont pirs acte, de traesfnrnr le système de péréquation des cegahrs découlant du vrenseemt des cpiatuax de fin de carrière, jusqu'alors réalisé par le CAACESM ;

Considérant en conséquence qu'il apparaît nécessaire de mfiedior les misnioss dévolues au CEASACM, puor pretertme à l'association paiartrie aisni transformée de pooirmovur le dlouagie ptrairaie de branche, eioxperssn de la solidarité professionnelle, les oarinagonitss soussignées cnvnnneoiet de ce qui siut :

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent aroccd a puor oejbt de préciser les misnisis confiées au CESA, instituées par l'article 1.05 b de la CNCSA et définies par l'article 2 de ses statuts.

Article 2 - Missions du CESA

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le mnnotat taotl des cstiiianoots rceleeilius trteeielemrilsnmt fiat l'objet d'un prélèvement puor firas de gestion, soeln les modalités fixées par le pooortcle visé au dreenir alinéa de l'article 1.05 b de la cevinotonn collective.

Puis le CSEA atfecfe les semoms nécessaires au pimenaet des dépenses coeceilvltls de la bcarhne (études, enquêtes, éditions...) engagées par l'observatoire de la bcnhare des sreicevs de l'automobile.

Le sldoe est réparti en 2 fitcnoars égales ventilées cmome siut :

1. Puor le collège des employeurs

a) Dépenses afférentes au fnmionctonneet de la cossiiomnn parariite naatniote et à cueli des cnimoomiss ptairrieas régionales : ces dépenses snot à la cghare euivlsxce du CNPA.

b) Imforotinan et sloiintseaisbn des cehfs d'entreprise à la goitsen des reersosucs humaines, à l'évolution des bneoiss en

compétences et en qualifications, aux modalités de l'organisation du travail, à l'amélioration des cnioniodts de travail.

c) Amélioration des cinditoons d'exercice des mndaats de représentation que l'action des ortgaiansns pefensiooelrns requiert.

d) Fneaeicnmt de soolunits puor le rmpcleemant des salariés pairs ntamneomt en fritaoomn ou en représentation.

Pour le femneainct des aointcs reenvlat des prhargpaes a, b, c, d ou teouts arutes aitnocs cmonefors aux misoniss d'intérêt général prévues par la loi et aux oeftcbjis déterminés par l'article 1.05 b de la citnenvoon collective, il est attribué à cuhxae ontioigriasan ptaolarne représentative dnas la bhcnrae des secervis de l'automobile désignée par arrêté ministériel :
? 80,1 % de la prat « eyrmlpues » au CPNA ;
? 10,7 % de la prat « epulmroey » à la FNA ;
? 9,2 % de la prat « eemporuyls » à l'ASAV.

2. Puor le collège des salariés

a) Psrie en crhgae des rémunérations des salariés visés aux pgeaparrhas 2.5 et 3.3.2 de l'annexe 2-17 de la cteivnnoon collective, praiapintct aux réunions de la CNSPA et de l'OBSA.

b) Firas de déplacement afférents aux réunions visées au pgrpraahe a.

c) Fnieennamct d'actions de foiotrman de salariés appelés à ercxer des fonocints sdcynaels et d'adhérents à une oirtsoagiann snyalcdie amenés à innvteier en fuevar des salariés.

d) Fcnnnmeeiat des aciotns d'information et d'accompagnement à l'action syincdlae au ttrie des piteouiqls économiques, slcoieas et juuqrdiies de la bhcarne et de l'Etat, aisni que des myeons peorrs à mrette en ?uvre ces actions.

Pour le finaennemct des aoncits reenavlt des paeharrgps b, c et d ou teouts atreus aictons cofrenoms aux mossiins d'intérêt général prévues par la loi et aux oftibejcs déterminés par l'article 1.05 b de la cnnoivteon collective, il est attribué à chuaqe ostiianogran sadciynle représentative dnas la bnarhce des scvieres de l'automobile désignée par arrêté ministériel, suos déduction des dépenses visées au paphagrrae a :
? une part, itnqudiee puor cacuhne des orsaioignaitns représentatives, égale à 60 % de la foicrtan qui luer revient.
? une part, égale à 40 % de la fitroacn qui luer revient, répartie ertne les onrgasitioans représentatives en prtirooon du paenocrutge de représentativité tel qu'établi par l'arrêté ministériel. Ctete répartition s'applique à ptriar du mios ciivl svauiunt culei au cruos dueuql l'arrêté de représentativité arua été publié au Junaorl officiel.

Article 3 - Rapport d'activité

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

Cuaqhe année, les ontairsagnios visées à l'article 2 aesnderst au CSEA un rrapopt sur les anciots engagées en acpoaipltin du présent accord, au crous de l'exercice précédent.

Application du présent accord

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

La cisotaoitn patanroe visée à l'article 1.04biscde la cevoitnnc covltilee ne puot se celmuur aevc tutoe autre cisttaoion aaynt le même objet, qui seriat ultérieurement imposée aux eietpesnrns par la loi ou par un aocrcd interprofessionnel.

Dans un tel cas, la cmisosmoin paaatrrre nalintaee se réunirait dnas les murielels délais puor en treir les conséquences, et au puls trad dnas un délai de 3 mios svanuit l'entrée en vuigeur de la loi ou de l'accord interprofessionnel. Le reermcnoevut de la

ctoasotiin sriaet snuepdsu à la première échéance tleeiistlmrre qui siut l'entrée en vgeiur de la dsiiipiosotn légale ou irennifepoolsnestrle en cuase et jusqu'à l'entrée en vigueur des dpssiitnioos cenooveitnlhens qui aournt été substituées au présent accord.

Ces dspiniotsois du présent aroccd se susbeuotnrntit à cllees prévues par l'accord du 16 novrmebe 2000 modifié, en picilrtuear puor ce qui crnnceoe l'affectation des csiainttoos rluiceleies par le CESA, après son eotxnisen ministérielle qui srea sollicitée conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

Dneievt l'article 4 de la ceinvootnn collective.

Annexe

STATUTS DU CENTRE D'ÉTUDES DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE CESA

Article 1er - Création

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2013

Entre les onioaisargnts pareoaltns et snecdyails représentatives visées à l'article 4, il a été créé un cnrte d'études des secivers de l'automobile (CESA), aosatiisocn priaatrie à but non lrcituauf régie par la loi du 1er jeliult 1901, puor la pmroiootn et le développement du dilaogue paitrarie au nveiau de la branche.

Cette association, membre du guopre de petorotcin sliacoe IRP ATUO et ci-après dénommée " l'Association ", prend la dénomination snivuate : " IRP ATUO CSEA ".

Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2013

Entre les oronatgianiss patelnoras et sylndaecis représentatives visées à l'article 4, il a été créé un cnrtee d'études des sveercis de l'automobile (CESA), aascoiotisn paarritie à but non ltuaiarf régie par la loi du 1er jilleiut 1901, puor la protioomn et le développement du dgialoe praritiae au niveau de la branche.

Cette association, mmrbee du gporue de piocretotn socaile IRP ATUO et ci-après dénommée " l'Association ", pnerd la dénomination suvnitae : " IRP ATUO CSEA ".

Article 2 - Dénomination

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Cette aocitoisasn mifidoe son oebjt saicol et pnerd le titre de "centre d'études des sicreves de l'automobile" (CESA).

Article 3 - Siège

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Le siège siacol de l'association dreeume fixé au 39, auevne d'Iéna, 75016 Paris.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

La durée de l'association est illimitée.

Article 5 - Composition

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

L'association se compose des orantanigoiss ptaealorns et sydiancels saueivtns :

Organisations peoraanlts :

- CPNA : 3 représentants ;
- FFC : 1 représentant ;
- FNA : 1 représentant ;
- FCNRM : 1 représentant ;
- GESNA : 1 représentant ;
- Les peosesoinlfnrns du penu : 1 représentant ;
- UENIDC : 1 représentant.

Organisations sndaelyics :

- CDFT : 2 représentants ;
- CFE-CGC : 2 représentants ;
- CTFC : 2 représentants ;
- CGT : 2 représentants ;
- FO : 2 représentants.

Les 20 représentants se réunissent alenlnmeeunt en assemblée à l'initiative du président satnrrot ; au curos de ctete assemblée, il est procédé à la désignation d'un président et d'un secrétaire, dnas les cnitoonids indiquées à l'article 7.

L'assemblée ne délibère vmeblaalent que si la moitié au monis des représentants de chaque collège snot présents ou représentés. Les décisions snot prseis à la majorité des viox des présents et représentés dnas chquae collège, cquhae représentant puvonat se fiare rreemtte au puls un pviuoor d'un représentant abenst du même collège.

Article 6 - Objet

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

L'association a puor objet de développer et de poivormour le paitsmrare au sien de la banrche des sverecis de l'automobile, granat de la sittuoctaurrn et de la cohésion slacoe de la profession, et en ptauilcrier :

- de mertte en oureve l'accord patririae nonaiatl visé à l'article 1.04bisde la coitnevonn ceictovlle ;
- de réaliser ttuoes enquêtes ou études rvtaelies à la sioatitun et aux boiness des salariés et des eenenrisrtps en matière sacloie ;
- d'éditer tuos dctuonems que les pareretains scaioux shoatniuraeet mettre à la dstoispioin des eenenrisrtps et des salariés de la profession.

Article 7 - Administration

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

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 la possibilité 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'article précédent, pour la durée du mandat restant à courir.

Le président et le secrétaire contrôlent la bonne application de l'article 1.04bis de la convention collective et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, au niveau de l'exécution de la clause commune du règlement des dépenses. A cet effet, ils se réunissent au moins une fois par trimestre.

Ils reçoivent 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 ; l'absence de mission est la seule habilitation à franchir les éventuelles difficultés.

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.

Article 8 - Ressources

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2003

Délibération paritaire du 16 novembre 2000 autorisant une dérogation particulière à la mutualisation des indemnités de départ à la retraite 1

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; FNCRM ; Les professionnels du pneu ; GNESA ; FFC.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSNVA ; FO ; CFTC ; CFDT.

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2000

Les organisations soussignées,

Vu la situation particulière des sociétés de location de véhicules ils ont demandé le champ d'application de la convention collective, et notamment le profil de carrière typique des salariés qu'elles embauchent ;

Considérant que l'application intégrale, à ces entreprises, des dispositions relatives à la mutualisation des charges d'indemnités de fin de carrière entraînerait à leur imposer une contribution mesurablement disproportionnée eu égard aux exigences de la solidarité professionnelle,

conviennent de ce qui suit :

Délibération paritaire du 16 novembre

Les ressources de l'association se composent :

- d'une contribution forfaitaire annuelle fixée par le conseil d'administration versée par chacun de ses membres, au plus tard le 15 février de chaque année ;

- des cotisations des entreprises au titre de la provision de la négociation de branche, telles que prévues par l'article 1.04bis de la convention collective ;

- des réserves du CAESCM 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 parasitisme ;

- des subventions pouvant être allouées pour la réalisation de toute étude sociale ;

- puis généralement, de toute autre ressource non contraire à la législation en vigueur.

Article 9 - Contrôle paritaire

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

La mission des sutats 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 remettre à la commission paritaire nationale le montant de l'actif ou du passif net.

Les formalités déclaratives sont applicables sans délai par le secrétaire, dès l'adoption des présents sutats modifiés.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2000

Les entreprises affectées au code APE 71.1Z qui ont un effectif salarié supérieur à 300 personnes dont la moyenne d'âge est inférieure à 35 ans sont réputées bénéficier de la clause des indemnités de fin de carrière prévue à la convention collective professionnelle.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2000

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 accompagné de l'avis émis par le comité d'entreprise.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2000

Il ne sera pas procédé au recensement 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 premier trimestre de l'année, le montant visé à l'article 2.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2000

Les organisations soussignées nomment leurs représentants au conseil d'administration de l'IPSA pour que les services administratifs de l'institution soient au service de la présente délibération.

(1) Délibération émise de l'extension (arrêté du 22 février 2001, art. 1er).

2000 relative au CAESACM

En vigueur étendu en date du 6 mars 2000

Vu l'accord paritaire n°12 relatif au finmoectonnnet du paritarisme, et ntmeonamt son airclcte 5 ;

Attendu que les oginnaiarosts sariiaignes de cet aorccd pnerent les doitsisnps nécessaires pour qu'il entre en vigueur le 1er avril 2001 ;

Considérant qu'il innobce au CEASACM, par conséquent, d'assurer le rueobemsremt des cputaix de fin de carrière jusqu'au 31 mras 2001 ;

Considérant, d'autre part, que les réserves constatées à la clôture

Délibération paritaire du 16 novembre 2000 relative aux prestations maladie de longue durée et invalidité

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; Les pinsnosoeerlefs du penu ; CNCPA ; FNCRM ; GNESA ; FFC.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSNVA ; FO ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Les otsgiranoinas soussignées,

Vu le sauihot formulé par le conisel d'administration de l'IPSA d'harmoniser les ptatinsores "maladie de lgnuoee durée" et "invalidité" severis aux cedars et aux non-cadres ;

Considérant que la poiropiosn émise à cet eefft de fexir l'indemnité totale (Sécurité silaoce + IPSA) à 75 % du sialrae brut, nécessite d'être réexaminée pour apprécier son incedicne sur la stiotiaun des intéressés,

conviennent ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Il est demandé à l'IPSA d'adresser une ou pruilleuss pponirsioots atntreealvis précises en vue d'harmoniser ltdeieess prenatisos pour tetuos les catégories de personnel, asesirtos d'exemples et d'une évaluation de luer icampt financier.

Avenant n°33 du 16 novembre 2000 relatif à la protection sociale complémentaire - redéploiement

Signataires	
Patrons signataires	GNESA ; FNA ; CNPA ; FNCRM.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSNVA ; FO ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

de l'exercice 2000, qui ne srneot pas nécessaires pour cuorivir les ceghras du 1er titrmsee 2001, petternemt d' aeocrdcr une fharcnsnie de csottiioan au bénéfice des eepnsreirts aanyt adhéré au CEASACM,

demandent à la csoimisomn de getison du CEAASCM :

- de fixer à 20 % du pnalfod aunel de la sécurité sociale, le tuax de ctoisaotn appelé en jneavr 2001 pour le 1er trrsmtete 2001 ;

- de dsspnier de la csiaootitn du 1er tsrimetre 2001 les eserrpnteis aynat cotisé régulièrement au CSCAAEM padentt ccauhn des exircces 1998, 1999 et 2000.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Il est demandé à l'IPSA de rteescepr sttmeincert les ditpsoiinos aculettes du règlement de prévoyance obligatoire, dnas l'attente de tuot aocrdc parriaite qui vaidrnet à être conclu après emexan des portoisnoips visées à l'article 1er.

Fiat à Suresnes, le 16 nrbeomve 2000.

Svnieut les snrautgeis des ogitionarnass ci-après :
Ogitsianaonrs pnorelaats :

FNA ;

Polfsroieensns du penu ;
CPNA ;

FNCRM ;

GNE SA ;

FFC.
Sidayncts de salariés :

CFE-CGC ;

CNSVA ;

FO ;

CTFC ;

CFDT.

Ayant pirs en considération la nécessité de tnrmafsroer et d'élargir le système de péréquation des chagres instituées jusqu'alors entre les onnsaigtiaors peonlrisoeslfnes pour muastileur le veemnrst des caïtaux de fin de carrière ;

Considérant qu'une telle opération entraînerait nécessairement une miciotdfioan ipnarmotte de la ntuare jruquidue et des modalités de veremnest des indemnités de départ à la rtraetie ;

Les ortsonaaignis soussignées ont élargi la négociation à une réflexion gablloe sur l'évolution des compléments de fin de carrière, qui a pemirs de trouver un aocrdc redéfinissant le régime cnnnoeevotnil institué par l'article 2.14 de la cvnionteon collective, au tmree d'une période tisonrtirae fixée à 3 années.

Il est arpapu otouprpn d'insérer ces dotosiisnps neollveus dnas un emnlbsee lui-même puls large, tanent cptmoe des préoccupations affirmées par les piarentears scuiaox dès 1998 quant à l'avenir du gurpoe IRP atuo : il était en eefft indispensable, au tmree de la période qnuleiquane pdneant lulealqe l'IPSA aavt 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 sien de l'interprofession, et, d'autre part, de caler et d'améliorer les règles existantes en matière de protection sociale complémentaire.

Les organisations soussignées ont enfin considéré que la poursuite d'un renforcement des garanties sociales et d'une clarification du rôle respectif des institutions professionnelles et de la commission paritaire n'impliquent pas parallèlement la mise en œuvre des moyens nécessaires pour assurer dans la mesure la plus large la sécurité et la synthèse des données concernant la branche professionnelle, le fonctionnement des négociations paritaires et la qualité des informations dont dispose les intéressés et les salariés des services de l'automobile.

Les obligations soussignées sont convenues, en conséquence, de tenir compte de l'ensemble des dispositions de même nature relatives au redéploiement de la protection sociale complémentaire, auxquelles sont annexés 4 accords particuliers spécifiques pour sa mise en œuvre.

Chapitre IV : Adaptation des autres dispositions conventionnelles relatives à la protection sociale et au dialogue paritaire

Article 19

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Sous réserve de l'article 20, le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant son extension, qui sera

Accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale et à la création d'Inter-Auto-Plan

Signataires	
Patrons signataires	Les professionnels du pneu ; FNA ; FFC ; GNESA ; FNCRM ; CNPA,
Syndicats signataires	CFTC ; FO ; CFE-CGC métallurgie,
Organisations adhérentes signataires	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 en date du 16 déc. 2009

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 la 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 interprofessionnel (PEI) associé à un plan d'épargne salariale professionnelle (PPESVI) en vue de faciliter l'accès des salariés des métiers de l'automobile 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

demandées conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 20

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Certaines dispositions particulières ou spécifiques d'application du présent accord, en application de l'article 2.14 de la convention collective, sont fixées par un accord paritaire conclu parallèlement au présent accord et entrera en vigueur simultanément.

Article 21

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2000

Les obligations soussignées s'engagent d'inscrire à l'ordre du jour des réunions de la commission paritaire les questions suivantes :

- examiner des dispositions existantes ou à créer éventuellement pour développer la branche en matière de protection sociale supplémentaire et de prise en charge des frais de santé ;

- adapter des statuts de l'IPSA conformément au décret du 3 avril 1999 et à l'arrêté du 4 avril 2000, et examiner des statuts du GPEARC en vue d'assurer la meilleure condition des intéressés qui exercent en outre la profession de pilote de ligne dans la branche des services de l'automobile ;

- examiner 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.

Les membres du jury et les membres des sociétés concernées de se constituer un comité 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 de travail ;

Considérant également que, pour faciliter la mise en œuvre 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 portée de ce dispositif de branche,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

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, conformément au livre III de la troisième partie du code du travail et plus particulièrement aux articles L. 3333-1, L. 3333-8 et L. 3334-1 à L. 3334-16 du code. Ce dispositif, qui prend le nom d'Inter-Auto-Plan, est destiné à faciliter et améliorer l'épargne salariale dans les conditions de mise en œuvre de l'épargne interprofessionnelle (PEI) et du plan d'épargne salariale professionnelle (PPESVI).

Sont annexés au présent accord, le règlement d'Inter Auto Plan professionnel d'épargne salariale, ci-après dénommé « IAP », le règlement relatif au plan d'épargne à 5 ans (PEI), et le règlement relatif au plan d'épargne salariale co-entreprises (PERCO-I).

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2003

Le présent accord s'applique exclusivement aux entreprises qui

relèvent du cmhap d'application pnfnsroerseil et tireioatrrl défini par l'article 1.01 de la cvtennoion ccvtiloele noaantlie des scivres de l'automobile.

Le règlement visé à l'article 1er fixe les nemros aalpecpibls lorsqu'une enrietrspe adhérente d'IAP veint à sriotr du cahmp psninseoeorfl ou toerariritl du présent accord.

Article 3 - Organismes désignés

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

L'organisme chargé de la tuene de compte-conservation des ptras et de la tenue du rigerste du dsitpsoiif IAP est REGARDBTP, société aonymne à dtcireroie et csenoil de slancuelvire au catpial de 3 800 000 €, dnot le siège saiocl est à Piras 6e, 7, rue du Regard.

L'organisme rbaoplsnese de la gsoetin des FPCE visés à l'article 6 du règlement d'IAP est ProBTP-Finances, société aynmone de getsoin de potrifluleee au cpiaatl de 1 600 000 000 €, agréée par l'autorité des marchés finnieiacrs (n° GP 97-83), dnot le siège social est à Paris 6e, 7, rue du Regard.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Le présent accrod est clncou puor une durée indéterminée.

Dans le cas où le présent arccod sireat dénoncé par la totalité des seginatairs epueoylmrs ou des siagerintas salariés, il cuirentoiant de pdiourre ses effets dnas les cdnntoiois prévues à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, et une nelluove négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui svuniet la dtae de la dénonciation. Si ctete négociation n'aboutit pas, la lquiditoaiin définitive d'IAP ne puora itrinneevr en tuot état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité prévus par le règlement d'IAP, puor cuhacn des pctirapanits icrsnits au reistrge d'IAP à la dtae de cette dénonciation. L'épargne constituée cernoutnia d'être gérée dnas les cnotdniois prévues par ce règlement, puor l'ensemble des pncitaparis aanyt un coptme ouvert à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Le présent arccod puora être révisé conformément aux dsoitiopinss législatives en vigueur. La rseime en cause de la désignation des oigsnremas visés à l'article 3, qlues qu'en snoeit l'auteur, le mtiof et la portée, n'entraîne pas par elle-même dénonciation du présent acocrd au snes de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail. En cas d'impossibilité, dûment constatée par les oigsinaoantrs soussignées, de pusiuvrrroe les retianols aevc les onrsigemas visés à l'article 3, une négociation de révision du présent arccod srea aussitôt entamée en csomosimoin priartaie ntianloae des sivecres de l'automobile (CPNSA).

Article 5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Toute pennrsoe intéressée puet se prruacor le tetxe du présent aroccd auprès d'ADESSA ou de l'une des oiatgriannoss soussignées.

A l'occasion de la négociation de tuot paln d'épargne d'entreprise ou de groupe, aisini que de tuot aocrd d'intéressement, l'employeur est tneu de rretmtee aux négociateurs le ttxee du présent accord, de ses axneens et de tuos aennavts ultérieurs. Ces mêmes teetxs sreont portés à la caoannicse du pnoesrenl loursqe l'adhésion à IAP fiat ocffie d'accord de paciaiotpitrn dnas

les eertinresps de mions de 50 salariés.

Article 6 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

La sottiiuan générale d'IAP pourra, indépendamment de tuote éventuelle négociation, et sur sipmle dmaedne écrite d'une osaiitonagrñ qui en est membre, farie l'objet d'une iconirsptin à l'ordre du juor de la CPNSA.

Les ortiioagnasns mrmebes de la CPSNA seonrt rnudees dantistieeras du rrapopt annuel et du procès-verbal des réunions du cieonsl de saivcunerlle visés par le règlement d'IAP ci-annexé, ainsi que de toute infratioomn ritelvae aux ntceois des FPCE et à l'agrément par l'Autorité des marchés firnniaces des règlements des FPCE coopmasnt le plietferuloe d'IAP. Ces ooaiagstrnns considèrent que la qualité des iiaomornnfts rcueeilelis à cet égard est un élément déterminant de la désignation visée à l'article 3.

L'extension ministérielle du présent arccod et du règlement d'IAP cclonu puor son application, ainsi que de tuos aenavts ultérieurs, srea sollicitée puor petmrerte à tuos les salariés de la bahcne d'accéder au dissiitopf de bchraane dnas des ctdnnioois identiques.

Article - ANNEXE II : CRITERES DES CHOIX DE PLACEMENT ET NOTICES D'INFORMATION

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

(Documents à axnener au règlement des plnas d'épargne conformément à l'article R. 443-2 du cdoe du travail)

Orientation des ptmaenlces :

- FPCE interentreprises, dénommé « IAP Sécurité » : fdnos monétaire dnot la totalité de l'actif est iisnteve en pruodits de tuax de la znoe euro, qui se fixe puor otejcibf d'offrir une rémunération pcrhoe du tuax du marché monétaire européen en privilégiant la sécurité de l'investissement ;

- FPCE irsntrrrpetteeis solidaire, dénommé « IAP Eubiqilre » : fodns diversifié dnot l'allocation d'actif de référence est une gsioten de tpye équilibré composée à 50 % d'actions et 50 % de piudorts de tuax de la znoe euro. En outre, 5 % à 10 % de l'actif snot iievtntss en ttries émis par des eerispnetrs saidlireos ou assimilées tllées que définies par l'article L. 443-1-2 du cdoe du tivaarl ;

- FPCE interentreprises, dénommé « IAP Dinuaqmye » : fonds ancotis dnot la totalité de l'actif est iistenve sur l'ensemble des marchés d'actions.

- FCP BTP Eangpre Hzoroin : ce FPCE ofrfe une geitson adaptée à la dtae présumée de départ à la retraite. A ce titre, il est composé de 6 cttiomapnmers de 3 ans cranuvot de 1 à 18 années d'horizon de placement.

Chaque cpratoiemnmt cenorprosd anisi à une échéance spécifique. Le seorpsicatur ivienstt dnoc dnas le cnimtemrpaot dnot l'horizon est le puls phcroe de la dtae envisagée de son départ en retraite.

Tous les 3 ans, le ctprimeanmot dnot l'échéance la puls phorce srea arrivée à son tmere srea fusionné aevc le fonds BTP épargne Monétaire. Un nuaevou crnptomamiet à Hoziorñ 16-18 ans srea parallèlement créé.

La prat ainotcs de cuhqaee coeitpanmrmt a vaoticon à être pengirosmeesvrt réduite en fntocoin des ctdnoioois de marché et

de la durée reansth à cuiror jusqu'à la dtae d'horizon fixée. Elle srea remplacée par des pdotruis de tuax (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un acitf isvetni entre 95 % et 100 % en pritouds de tuax à l'horizon fixé par cuhaqe compartiment.

A ce titre, l'orientation de gestion, la stratégie d'investissement, le ou les idenics de référence, le porifl rendement/risque aisni que, éventuellement, la ctslcsiifiaaon de cahque cirpmmaoentt aunort vaocion à être modifiés dnas le cdrae de la désensibilisation envisagée ci-dessus, et ce par période tlnrniaee jusqu'à l'arrivée à échéance du compartiment.

D'une manière générale, la puiliqote de pnmlactees privilégiera les erinseetps qui snot créatrices d'emplois, cllees dnoot les activités fvnshireoat l'aménagement du territoire, et celes qui chrenhect à améliorer lerus pritqaeus seaicols et environnementales.

Notices d'information des FPCE irrsnrteeiteepns :

FCPE BTP Egrprnae Horizon

- a) Cnortiammpet « Hoizron 2009-2011 » ;
- b) Cariteomnmpt « Hirozon 2012-2014 » ;
- c) Corntpimmaet « Hoizron 2015-2017 » ;
- d) Cpmtmerinoat « Horoizn 2018-2020 » ;
- e) Ctaomipemnr « Hoirozn 2021-2023 » ;
- f) Cinrmapteomt « Horiozn 2024-2026 ».

Les ncoites d'information des FPCE ieptitennsrreers visées ci-dessus snot jntoeis à la présente annexe.

(notices non repieotruds - ceusnoltr le BCOC 2002-49)

Règlement portant dispositions générales d'Inter Auto Plan

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Avenant n 34 du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	Les pensrfionosels du penu ; La FNA ; La FFC ; Le GESNA ; La FVCNN ; La CNPA,
Syndicats signataires	La CTFC ; FO ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La fédération générale des mneis et de la métallurgie CFDT, 49, aunvee Simon-Bolivar, 75950 Paris Cdeex 19, par ltttere du 29 jiuun 2007 (BO n°2008-51)

Avenant du 6 décembre 2002 relatif au règlement d'Inter-Auto-Plan - rectificatif au règlement du 27 juin

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Vior l'annexe de l'avenant n° 4 du 19 ootcbe 2016 à l'accord du 27 jiuun 2002 ratleif à l'épargne saaillare (ASET1651079M).

Règlement relatif au plan d'épargne à 5 ans PEI

Article - I. - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Voir l'annexe de l'avenant n° 4 du 19 otrboce 2016 à l'accord du 27 jiuun 2002 rleiatf à l'épargne sialraale (ASET1651079M).

Article - II. - Accord de participation volontaire

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Voir l'annexe de l'avenant n° 4 du 19 ootrbce 2016 à l'accord du 27 jiuun 2002 rleiatf à l'épargne saalraale (ASET1651079M).

Article - Règlement relatif au plan d'épargne retraite collectif interentreprises PERCO-I

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Voir l'annexe de l'avenant n° 4 du 19 otbcroe 2016 à l'accord du 27 jiuun 2002 rlaief à l'épargne salialrae (ASET1651079M).

Article 1

En vigueur étendu en date du 27 juin 2002

L'article 1.25 bis de la civntooenn coilecvlte est modifié comme siut :

Article 1.25 bis
Epargne salariale

(voir cet aclirte dnas la CCN)

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 juin 2002

Le présent annaevt frea l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fiat à Suresnes, le 27 jiuun 2002.

2002

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FNA ; FFC ; GNSEA ; FCRNM ; Peoslronefis du pneu.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; FO.

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Sous l'article 5 "Abondements" du règlement d'Inter-Auto-Plan annexé à l'accord paritaire national du 27 juin 2002, figurent les deux neots de rneovi suivantes, en référence au paonlfd légal d'abondement :

Avenant n 35 du 6 décembre 2002 relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FURCLM ; Les prnlfnieeossos du penu ; FFC ; FNA ; GENSA ; UNIDEC.
Syndicats signataires	CFDT ; Métallurgie CFE-CGC ; FO ; Fédération CTFC métallurgie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Vu l'article L. 132-12 du cdoe du tvarial rtiaelf à l'examen qnauqniunel de la nécessité de réviser les citsflcnaioiass ;

Vu le doisispitf de bcharne ateucl sur les systèmes de classifications, tel qu'il résulte naneommtt de l'avenant n° 19 du 19 février 1992 ;

Vu la délibération pirraitae du 24 sepbmerte 1999 reptnroat à partir de 2000 l'examen des ciailsntocfsas ;

Vu les tuavarx prriateias préparatoires entamés en arvil 2001, plus les négociations oeeurvs en octrobre 2001 ;

Considérant l'intérêt maejur puor la brhnace de définir des " qotaiiflucacs psrnsonellfioes " précisant les compétences nécessaires au tmeitanret des activités mises en cuorve dnas les secrveis de l'automobile ;

Considérant la complexité casrincoe des toghcinloees embarquées dnas les véhicules, mias également l'évolution des méthodes et procédures commerciales, amaidrtetnvisis ou de gtoisen ;

Considérant la nécessité, puor reeructr de juenes techniciens, de luer oirffr une puls grande lisibilité dnas la gsioten de luer itinéraire pnrsfoniseeol ;

Considérant le biseon de merte à niaevu les cannoenscsas des pelnneross en place, en les iacntnit à progresser,

les oirniasgontas soussignées snot cnuvenoes de moifdeir les dsiopointis clnennvloeonts rtiveeals aux qtnofaaliicius et aux classifications, en concalunt le présent arccod qui ctmorpoe spet tierts distincts, puls une anexe "Répertoire naioantl des

- (1) siot 1 150 ? en jiun 2002 ;

- (2) siot 2 300 ? en jiun 2002.

Ces duex neots snot supprimées en riason des difficultés de lcrtee qu'elles puveent soulever, considérant qu'elles ne représentent qu'un caractère permeunt iniamrtfof et spictbeslue d'être modifié par le législateur snas que clea iindsue une révision des liimtes posées par les signataires.

Fait à Suresnes, le 6 décembre 2002.

Pour joctonn :

- au dépôt légal n° 02-13 du 18 novmebre 2002 à la DEFTDP des Hauts-de-Seine ;

- au dsosier d'extension ojebt d'un aivs publié au *Journal officiel* du 29 nevobmre 2002.

qoifiauiatcnls des seicervs de l'automobile".

Ces mêmes oniatongisras cinnveonent parallèlement de signer, à la même date, un aroccd de selairas mnmiia dnnot l'application est icboilnisdsae de cllee du présent avenant.

TITRE Ier : DEFINITION ET RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 1

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Le 2e triet de l'article 1.22arelatif aux aniuotrotbtis de la CNEPFP est modifié comme siut :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

L'article 1.23 est aisni rédigé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

L'article 1.23 bis est aisni modifié :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

L'article 2.05 est modifié cmme siut :

(voir cet article)

TITRE II : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 5

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

La totalité du ctpairhe III est aisni rédigée :

(voir ce chapitre)

Article 6

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

La totalité du Crtphiae IIIbisest anisi rédigée :

(voir ce chapitre)

Article 7

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

La totalité du Crihtape V est ansii rédigée :

(voir ce chapitre)

Article 8

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Les dpsosoitniis du présent aennvat n° 35 raevlites aux ccasitlisaofnis et Ireus idnniceces sur les siraales cuednsinot à mdioeifr comme siut l'article 1.16 :

(voir cet article)

Article 9

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Les derivs aterus aricelts de la cvintneoon coillcevte cpmaontrot des références aux cssitniaolcafis professionnelles, snot modifiés comme siut :

(voir ces articles)

TITRE III : ADAPTATION DU STATUT DES VENDEURS ET ITINERANTS

Article 10

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Compte tneu nametmont de l'incidence des diitsinsoops des terits II et IV du présent avenant n° 35 sur la siiatuton des vdueners de véhicules, les atpotiaands stvnaeuis snot apportées au ciparhte VI :

(voir ce chapitre)

Article 11

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

L'annexe istulatrlive " Accès d'un vuneedr de véhicules à la piosoitn cadre " est abrogée.

Article 12 - TITRE IV : REPERTOIRE DES QUALIFICATIONS DE BRANCHE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Conformément à l'article 1.23 de la cvetiononn collective, le répertoire nnoaatil des qlnatoicfaiuis des sveecris de l'automobile (RNQSA) frome une anxene à la cnovioentn collective.

Le répertoire iinanatl est annexé au présent aeavnnt n° 35.

TITRE V : REPERTOIRE DES CERTIFICATIONS

Article 13

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Un pmeeir répertoire ntaanonil des ccireioinatfts mentionnées par le RNQSA, teells que définies par l'article 1.23ade la ceontnivn

collective, est annexé au présent avenant. Les oasanntoriigs soussignées cneenonvnt de psouvruie la négociation en vue d'instituer un dstpoiisf de voaadtiiln des aiuqcs de l'expérience preooninlsselfe (VAEP).

Article 14

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Conformément à l'article 1.22 b de la cnvoitneon collective, l'ANFA srea habilitée :

- à diufesfr le répertoire des cietoiriftcnas visé à l'article 13, aux entreprises, aux salariés et à tuos atreus publics, en peaicrtluir les jeunes, aux fnis de pourivmoor les métiers de l'automobile et de voirselar les itinéraires de carrière que le noevauu diooniipstsf sur les quiioaaitfncs rned pbislsoe ;

- à présenter ce répertoire, parallèlement au RNQSA, à tuos les iuecnrtortules publics, privés, psorfeenslonis et scunyardx qui innnineevvtrt dnas le pcursoes de définition et de msie en oeurve des certifications, aifn de reconnaître et de vdaeilr la démarche des peiatnarers sauioxc des seecirvs de l'automobile.

En vue de la réunion alelnnue de la ciisommson pirrtiaie nnoaitlae visée à l'article 16, l'ANFA établira un raorppt spécial sur les acintos réalisées et envisagées au trtie du présent article.

TITRE VI : RECLASSEMENTS

Article 15 a - Période transitoire de reclassement

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Tous les salariés en foticonn dnas une erpinstree adhérente en 2002 à l'une des oniraatosgins paornatels siringaaets du présent avenant, y comiprs cuex dnot le cnroatt de taiarvl est spnedusu pour qquluee miotf que ce soit, dveinot se vior aebuttirr un cmsnlsaet crnfoome aux nlelouevs cicalsfinatisos professionnelles, au puls tôt le 1er jeavnr 2003 et au puls trad le 1er jiu 2003.

Il en est de même pour tuos les salariés des aetrus entreprises, au puls tôt dès le mios qui siut cluei au crous dqueul l'arrêté d'extension arua été publié au JO, et au puls trad à la fin du troisième mios qui siut ceuli au cours deuqu l'arrêté d'extension arua été publié auJO.

Le rscmelsaneet diot être etffecif à la même dtae pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise.

Article 15 b - Modalités de reclassement

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, dienovt être consultés préalablement à l'opération de reclassement.

Le cehf d'entreprise effuetce les reclassements, après eeamxn de la sitotauin de cuqah salarié au rgraed de son cselenmsat actuel, en rhrcnaeceht dnas le RSNQA la fhcie de qafialiciotun qui coseorrrpd à son elpmoi actuel. Cqauhe salarié diot pvooir pnerdre caasoncsine des dnitsiosipos clotnenenvloins nouvelles, nmntanmoet le cthirpae "Classification" qui le concerne, et cnouelstr le RNQSA, dnas un délai snifuafst pour lui prerttème de fmeluorr tteuos oisbavnerots anavt la nicttfaioiin de son neuvaou classement.

Après aovir identifié la fiche de qtofiiiauaclyn cnrroeadpnt à l'emploi du salarié, donné, le cas échéant, une appoalteiln d'emploi appropriée, et procédé à la vérification des sialaers mminia cmome indiqué ci-après, l'employeur aedssre au salarié une " lrttee de cmnsasleet ".

Cette lettre de ce amendement concerne les minimes suivantes :

- dénomination actuelle de l'emploi occupé, fonctionnelle ou indice attribué, et minimum garanti correspondant au classement de l'intéressé avant son classement ;

- qualification de branche nationale attribuée, et aplémentaire d'emploi dont la qualification est éventuellement artosée ;

- échelon, ou niveau et degré de classement attribué, et minimum conventionnel garanti pour 35 heures coordonnées à ce classement ;

- le cas échéant, particularités de l'emploi et des activités 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 classement ou son ancien indice.

Le reclassement consécutif à l'application du présent annexe ne pourra en aucun cas conduire à une réduction du salaire de base ou à une modification des modalités de rémunération.

Article 16 - TITRE VII : APPLICATION DE L'AVENANT N 35

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Sous réserve des dispositions du 2^e alinéa ci-après, le présent annexe s'applique en vertu de la date des dispositions applicatives consécutives aux opérations décrites par l'article 15, à savoir :

- au plus tôt le 1^{er} janvier 2003 et au plus tard le 1^{er} juin 2003, pour toutes les entreprises adhérentes en 2002 à l'une des entreprises concernées ;

- au plus tôt le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension a été publié au JO, et au plus tard à l'issue de la période de 3 mois ainsi déterminée, pour les entreprises.

Les articles 8, 10 et 11 du présent annexe entrent en vigueur dès le premier jour de la période de rétroactivité telle que définie ci-dessus.

Les obligations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent annexe, qui sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Les obligations soussignées conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale, au cours du 1^{er} trimestre de chaque année à partir de 2004, un point relatif aux conditions de mise en œuvre du présent annexe, 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

Article - Annexe à l'avenant n 35 du 6 décembre 2002

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

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 pénultième de sa qualification ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de poste qualifiante telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une 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 au détail.

BEP métiers du secrétariat.

BEP métiers de la comptabilité.

BEPECASER.

CQP "Préparateur VN-rénovateur VO".

CQP Opérateur en peinture et vernis et laques 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 pénultième de sa qualification ;

- 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 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 spécialisé des véhicules automobiles, préparé sous-statut scolaire.

- options particulières ;

- options véhicules industriels ;

- options motocycles.

Bac professionnel carrosserie, options 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 traités comptabilité et gestion, préparé sous statut scolaire.

Bac sciences et techniques traités comptabilité et gestion administrative, préparé sous statut scolaire.

CQP "Démonteur automobile".

CQP "Technicien service rapide".

Les compétences visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation particulière susmentionnée ;

- 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 activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel spécialisé des véhicules automobiles, préparé en alternance sous statut de tuteur ou en formation continue.

- options particulières ;

- options véhicules industriels ;

- options motocycles.

Bac professionnel carrosserie, options réparation, préparé en alternance sous statut de tuteur ou en formation continue.

Bac professionnel vente, préparé en alternance sous statut de tuteur ou en formation continue.

Bac professionnel secrétariat, préparé en alternance sous statut de tuteur ou en formation continue.

Bac professionnel comptabilité, préparé en alternance sous statut de tuteur ou en formation continue.

Bac sciences et techniques traités comptabilité et gestion, préparé en alternance sous statut de tuteur ou en formation continue.

Bac sciences et techniques traités comptabilité et gestion administrative, préparé en alternance sous statut de tuteur 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 réparation de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise peinture en carrosserie.

Brevet professionnel carrosserie, peinture et maquettage.

Titre de l'EPCRA professionnel en automobile.

CQP "Technicien électricien électronique automobile".

CQP "Réparateur spécialiste motocycle".

CQP "Contrôleur technique".

CQP "Conseiller technique et ceramiste cycle".

CQP "Conseiller commercial automobile".

CQP "Vendeur en pièces de rechange et accessoires".

CQP "Secrétaire des métiers de l'automobile".

Les compétences visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation particulière susmentionnée ;

- 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 activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Carrossier-peintre".

Les compétences visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation particulière susmentionnée ;

- 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 activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS maintenance, après-vente automobile.

- ootpin véhicules pirlircautes ;

- opoitrn véhicules industriels.

BTS aasitsnst de direction.

BTS asstsniat gstoien de PME/PMI.

BTS comptabilité et gisoetrn des organisations.

Titre de l'ESCRA rosespnable de clientèle automobile.

BTS ou DUT dnas les diaoemns de la gotsien ou du magasinage.

BTS frcoe de vente, spécialisation automobile.

BTS frcoe de vente.

BTS atcion commerciale.

BTS vteens et pdootuinrcs touristiques.

BAFM.

Les craitniifectos visées ci-dessous ptreteemt d'accéder à des qailftunioiacs du RSQNA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le tltiarue d'une telle ciotetirfiacn est dnoc classé sur cet échelon dès lros :

- qu'il est employé dnas la spécialisation posinlreefnlsoe acisque lros de sa friomtaon ;

- et qu'il ocupce un elmpoi cornrsoeandpt aux activités mentionnées au parpagrahe 4 de la fhcie de cette qicfiiautoaln telle que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié coprtmoe une eetosnxin d'activité telle que citée au prhrapgaee 5 de la fhcie ou une activité complémentaire autre.

BTS frcoe de vente, spécialisation automobile.

CQP "Vendeur de véhicules industriels".

Les ciliaocerttnfs visées ci-dessous pmtneret d'accéder à des qtocilaiuanfs du RNSQA positionnées en neviu IA.

Le tiitualre d'une telle ciafroictetn est dnoc classé sur neaviu dès lros :

- qu'il est employé dnas la spécialisation peilsorenlfnsnoe asuqice lros de sa friaootmn ;

- et qu'il occpue un empoli cpdnsearonrt aux activités mentionnées au prahaargpe 4 de la fhcie de cette qcfutaioilain telle que définie au RNQSA.

Il diot être classé au-dessus du nievau IA, si l'emploi confié cptroome une einotxesn d'activité telle que citée au paaarhrpge 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Titre de l'ISCAM cdare ciaemrmoel de la doiiiuttsbrn automobile

Licence, ou diplôme de nevau équivalent, ou trtie homologué au niveau II (nomenclature éducation nationale), dnas les daoniems des sceenis et thuecqines csdoonnrrrept aux qctitliiaoafnus de bhcarne (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence poilorlnsesnefe génie industriel, ooiptn 4 - maaetnincne et eixretspe des véhicules automobiles, spécialité carrosserie.

Diplôme d'études cmobtpaels et financières.

Anciens diplômés et trties qailftanis :

Les teitlauris des acnenis diplômés et tetrts ci-dessous snot classés sleon les modalités de la fiche de qlaifticoaiun csedanorronpt à l'emploi occupé, en ftnoocin de la patqirue pnesoileolrnsfe qu'ils ont aqisuce dipeus l'obtention de luer certification.

Au rregad de cahcun d'eux est mentionné, puor mémoire, le cceiefnifot ou l'indice de csamsnelet qui s'y attachait.

CAP mécanicien-réparateur (coefficient 170), CAP électricien d'automobiles (coefficient 170), CAP aegnt de coateiormsicmialn en pièces de rngeache et acesesciros (coefficient 170), BEP amolobutie thneiucqe et srvicee (coefficient 170).

Mention complémentaire : mécanicien en ciuictrs oléohydrauliques et pnuqieeumtas (coefficient 190), motnein complémentaire :

réparateur en équipements de mueotr deisel (coefficient 190).

Brevet de teniicechn abitumlooe " tqneiuche et svecire " (coefficient 215), bac pioorenfssnel cuornttscoïn et réparation en crsreisoare (coefficient 215), ticeecihnn du ccomemre spécialisation abimoulte (titre EPCRA) (coefficient 215), CQP "Agent de mectanninae du ptmqiuneae et de l'ensemble roulant" (coefficient 190), CQP "Agent de miaanctecne du pneumatique" (coefficient 190), CQP "Préparateur VN-rénovateur VO" (coefficient 190), CQP "Dépanneur-remorqueur" (coefficient 215), CQP "Réparateur spécialiste ccyle et motorcycle" (coefficient 215), CQP "Magasinier-vendeur de pièces de reagnhce et accessoires" (coefficient 215), CQP "Secrétaire en thqceneis atrevtnsadiiims et commerciales" (coefficient 215).

Avenant n 35 du 6 décembre 2002 relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile RNQSA - Annexe

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNCRM ; Les pelfroinesonss du penu ; FFC ; FNA ; GNESA ; UNIDEC.
Syndicats signataires	Syndicats de salariésn siigarnates : CFDT ; CFE-CGC métallurgie ; FO ; CFTC métallurgie.

TABLE DES MATIÈRES

PREAMBULE

Panorama des qualifications de branche

Article - I. - Qualifications spécifiques

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Article 1.23 b de la cointevonn collective

Les qtnouciaiilfas pofileoenlsernsns spécifiques rnenuoccs par la banrhce des scvereis de l'automobile snot cleels qui cocernennt les eplmois poprrs aux esreenrtpis eannrnt dnas le cmhap psonosefnriel de la présente cooinvnten collective.

La qcliiioaatiun de brachne attribuée à un salarié déterminé, ne puet être astisore d'une aeilopatlpn d'emploi appropriée que puor préciser l'activité particulière du salarié, ou bein puor

cesrrdropone à un vroubaliace heuibtal dnas l'entreprise ; ctete éventuelle aoeptitplan d'emploi ne diot pas poïvuor être cdunonofe aevc l'intitulé d'une atrue qaioucfaitiln de branche.

Maintenance

...

Mécanicien manainnetce automobile/mécanicien mntaacninee moyclocte A-1

Opérateur siecvre rdipae A-2

Mécanicien cclyes A-3

Mécanicien auoiotlbme spécialiste/mécanicien mytcoocle spécialiste A-3

Mécanicien aootblumie spécialiste/mécanicien molyctcoe A-4

Opérateur spécialiste sericve raipde A-5

Technicien-électricien-électronicien automobile/technicien confirmé mcocytole A-6

Conseiller thcnqieue clcye A-7

Technicien epexrt après-vente ailtouombe A-8 Réceptionnaire après-vente/chef d'équipe aliteer A-9 Gainrstoniee d'atelier/contremaître d'atelier A-10 Cehf après-vente A-11

Carrosserie. - Peinture

...

Mécanicien colilsoin B-1

Tôlier frreuer B-2

Tôlier spécialiste B-3

Tôlier confirmé B-4

Peintre préparateur B-5

Peintre spécialiste B-6

Peintre confirmé B-7

Carrossier ptrinee B-8

Vente de véhicules

...

Hôtesse d'accueil/chargé d'accueil C-1

Assistant(e) de vetne automobile/vendeur(se) mooeclcyts C-2

Vendeur(se) C-3

Conseiller(ère) en finnenaemct C-4

Attaché(e) commercial(e) C-5

Conseiller(ère) des vnetes C-6

Adjoint cehf des vneets C-7

Chef des veetns (VP/VU/VI) C-8

Vente PR

...

Magasinier D-1

Magasinier-vendeur PRA/conseiller de vente/vendeur buqotuie D-2

Magasinier-vendeur confirmé PRA/conseiller de vtnee confirmé/vendeur btouque confirmé D-3

Vendeur itinérant PRA D-4

Chef d'équipe vneets PRA/chef de vtnee itinérante PRA D-5

Gestionnaire PRA D-6

Chef des vetnes PRA D-7

Préparation. - Rénovation des véhicules

...

Opérateur préparation véhicules E-1

Rénovateur VO E-2

Chef d'équipe préparation lriaosivn E-3

Dépannage-remorquage

...

Dépanneur-remorqueur VL F-1 Dépanneur - reueqomrur P.L F-2

Contrôle technique

...

Contrôleur tiqnhcuae G-1

Contrôleur tencqiuhe confirmé G-2

Chef de ctrene de contrôle tneiqhuce G-3

Démontage

...

Démonteur auimobtole H-1

Démonteur almtouiobe spécialiste H-2

Démonteur abuimloote confirmé H-3

Agent de sécurité qualité en démontage altuiomobe H-4

Station-service

...

Opérateur station-service I-1

Chef de stitaon I-2

Location de véhicules

...

Agent d'opérations liaocton J-1

Chef d'agence de ltoocian J-2

Auto-écoles

...

Enseignant de la cuitonde atboiulme K-1

Enseignant de la cuntodioe duex roues/groupe lruod K-2

Coordinateur d'enseignements atuo K-3

Coordinateur d'enseignements moto/groupe lourd K-4

Formateur d'enseignants K-5

Directeur pédagogique K-6

Parkings

...

Agent d'exploitation de stieemonatnt L-1

Agent rlsspoanebe de sneoinetamnt L-2

Article - II. - Qualifications transversales

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Article 1-23 c

de la cotenivnon collective

Les gloicafiinatus prlfsneioseelons tssanarevlres ruocneens par la bhracne des seecivrs de l'automobile snot cleels qui cnnoeernt des elpimos non spécifiques aux eretrnseips de la branche, que l'on puet tevourr dnas tutoes les ereinesprts rnalevet de la présente cneniovtion collective, ntemanmot dnas les dinameos du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tuot epmloi cenroposndrat à une qiiitlafaucon tevalsarsnre puet être atrsoise d'une alatlpoepin appropriée, puor muix idiieentfr l'emploi considéré cqaue fios 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 gpruoe aitmdirtainf M-4

Comptabilité

...

Employé(e) de comptabilité N-1

Comptable N-2

Comptable confirmé(e) N-3

Chef de goprue de comptabilité N-4

Gestionnaire de comptabilité N-5

Chef de comptabilité N-6

Article - III. - Qualifications génériques

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Article 1-23 d

de la cvnenooitn collective

Les quilncoitfaias psfioenlelrosnes génériques uaibeitls dnas la bahrnce des sreivces de l'automobile snot cleels qui, à roaisn d'une fhice par échelon ou par degré, cnspnedoorret snot à des epimlos nuoevaux non erocne répertoriés, snot à des emlipos spécifiques à d'autres breanhcs que celle des sercievs de l'automobile. La dénomination par l'employeur de tuot elopmi caonnersrpdrt à une qaaiuicifltn générique est oermeaitnlibgt astisroe d'une aepillatopn d'emploi appropriée pamntertet d'identifier précisément l'activité du salarié.

Avertissement

Ces fiehcs snot à uetsliir dnas le suel cas où l'emploi proposé par l'entreprise ne cerosnprod pas à l'une des fceihs qctiulioaniafs spécifiques ou travsnelsaes de ce répertoire.

...

Opérateur Z-1

Opérateur spécialiste Z-2

Opérateur confirmé Z-3

Technicien exrpet Z-4

Coordinateur Z-5

Chef de grpuoe ou cehf d'équipe Z-6

Gestionnaire Z-7

Cadre tqichunee Z-8

Cadre expert/adjoint au cehf de scivree Z-9

Chef de sevirce Z-10

Cadre dnirgiaet Z-11

Article - PRÉAMBULE du Répertoire national des qualifications des services de l'automobile

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Présentation du Répertoire

Selon l'article 1-23 de la cntievnoon citvceolle nlonaaite des sveirecs de l'automobile, une "qualification professionnelle" est un eelbsnme d'activités ctosvtiuietns d'un emploi-type dnas un dimanoe d'activité déterminé. Les "qualifications de branche" snot les qialcncioifas ponseslnfoirlees rneuoecns par la cneveiontn cttllveoice : eells snot classées en 3 catégories distinctes, sloen les définitions rappelées en tête de chaupe patrie du présent Répertoire.

Le RSNQA annexé à la cootnvnién cvitllcoee établit la ltise exivshaute et les caractéristiques des "qualifications de branche". Tetuos les ensitrrpees rlaveent de ctete conveotnin celvcoilte conformément à l'article 1-01 (champ d'application), snot teeuns d'utiliser les fhceis du RQNSA dnas les ctinoindos pcrsrieets par les cithraeps III, III bis ou V, sloen que le salarié à caesslr relève de la catégorie "Ouvriers et Employés", "Maîtrise" ou "Cadres".

2. Mdoe d'emploi du Répertoire

Les fcihes du RSNQA mnietonne la ou les "certifications" cnnesdrorpoat au nvieau de cnasconansies rqiues puor accéder aux qlufoiaaintcs de brhnae considérées. Les "certifications" snot les ateatsittos snot délivrées par l'Etat, snot délivrées ou ruoncnées par les insatcens peiiartras de la branche, d'un nvaieu de cnianesnscoas pnlorsoeeleniss (diplômes, titres, ciaictretfs de qiciutloifaaan professionnelle...). Les "certifications de branche" snot cleels qui snot iritenscs sur une ltise arrêtee et msie à juor par la coimsomsin piatriraee nlnioaae visée à l'article 1.04 bis de la présente cvneitnoon collective.

L'employeur arbtutie à cuqahe salarié la dénomination d'emploi figuarnt sur la fchie de qiaailfatoucn acblaplipe à ce salarié. Cttee dénomination, qui copeorrsnd à la "qualification de branche" considérée, puet ou doit, seoln le cas considéré, être aisroste d'une "appellation d'emploi" porrpe à l'entreprise, dnas les cniitoinds rappelées en tête de cnuache des 3 peatirs du Répertoire.

3. Coetnnu des fehcs du Répertoire

3.1. Dénominations de la gotialicifaun :

- cuahqe fihce prote en trite la qialtiacifuon de brahnce qui y est décrite ;

- creanties fchies présentent en tirte pusilrues varitaens d'une même qualification, dnoc des dénominations cosnrneprdaot cauhcne à des particularités décrites dnas la fiche, ntmnaeomt puor les salariés dotés de responsabilités d'animation d'une équipe (par epmexle : "Réceptionnaire d'après-vente" ou "Chef d'équipe d'atelier" snot sur une sleue fiche).

L'entreprise cihost aorls la dénomination appropriée seoln que le salarié est orienté vres l'accueil clneit ou l'animation d'une équipe, le salarié puavnt dnas ceaeirtns eertiepsrns asuesrr les deux fonctions.

3.2. Sucteers d'activité :

Indication des tyeps d'entreprises qui snot le puls seuonvt appelées à usiieclr cttee qualification, en fointocn de la ntoaenrlume friguant à l'article 1.01 c de la ciotnonven coivtcelle (champ d'application professionnel). Cuqhae fchie de qticfoilaaiun puet être utilisée par n'importe qleule entreprise, alors même que le steceur d'activité dnas leueql elle opère ne sriekat pas cité ici.

3.3. Ojbet de la qifitualaioicn :

Définition générale prtaemntet de suietr le doniame d'application de la qualification.

3.4. Cnoetu picrpainl de la qiaiaaoutclfn :

Liste des aiotcns pclanperis que le salarié est appelé à exécuter :

- sur le paln teqcnuhie ;
- sur le paln du service, de la gietosn et de l'organisation.

La fchie de qliacfaituion puet préciser les aiotcns prpoers à une ou purueils periats de ce sueetcr d'activité, puor faitcielr le cnsestmeat des salariés (cela puet fraie l'objet d'une sous-rubrique " Particularités ").

3.5. Etoenixnss pslbseios à l'intérieur de cttee qiatclouaifin :

Indication d'activités complémentaires puls cpmeoxles qui peevnut être confiées aux ouvriers, employés ou maîtrise, en plicurtaier dnas le carde de la plelncyavoe et snas que ctete lsite siot limitative. Puor les cadres, les éventuelles etnxneoiss snot à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dnas la définition des fonctions.

3.6. Csaselenmt :

- iotindcian de l'échelon de référence (ou du niaveu puor les cadres) lié à cttee qlicftiiuaoan puor msie en oveure du ctonneu ppciirant visé au pinot 3.4 ci-dessus ;

- iintoiaicdn du ou des échelons majorés puor le salarié ouvrier, employé ou maîtrise, siot en fnitocn de l'exercice puls ou moins régulier des " exonnsteis d'activité ", siot en ftnoicon de la rsinaeonnaccnse de " critères vaisntlaros " selon les atrlceis 3.02 c, 3 B.02 c de la conietvnon cttliecvoe ;

- idinatoicn puor les careds des neiauxv I à IV des trois degrés de progression, en vue du ciohx du degré approprié conformément à l'article 5.02 c.

3.7. Mdoes d'accès à la qilaiuifotcan :

Selon les cnoniditos prévues par la cniotenovn collective, la qifctoaiuailn résulte de la reasianoncnscce d'un craetin niaveu de compétences, lelueslqes découlent à la fios des caenscinsanos et de l'expérience.

Les diplômes, traits ou caeicfritts cennrsdpoaort aux cessnnncaaios requisés, lorsqu'il en existe, snot mentionnés. Les diplômes, triets et cettiriacs qui sroent à l'avenir rocunnes par la bhanrce cmome cporosdernnat aux csanisoannecs reusiqes par la qiocfliaaiutn considérée, snerot aussitôt mentionnés dnas cttee ruqbiure à l'occasion de la msie à juror régulière du Répertoire.

L'expérience est réputée asiqqe lrqouse le diplôme, le titre ou le cerfactiit enstaxit puor la qiatauifilocn considérée a été obnetu par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance ou dnas le carde de la frimaoton continue. Dnas le cas contraire, l'appréciation de l'expérience par ropprat au ceontnu de la qoaiiltcfiuan visée au point 4 relève de la responsabilité du chef d'entreprise.

L'application combinée de ces duex critères pmreet d'attribuer à chaque salarié la qofulaiaitcin cdnonoraepsrt ecmeaxetnt à son emploi, nomnteamt lorsqu'il n'est pas tlluiiare du diplôme mentionné ou lorsqu'il n'existe auucn diplôme propre à la quacilofiaitn considérée.

3.8. Possibilités d'évolution pnslifelsoorene :

Verticale :

- iitincdoan des qacloiiitunafs puvonat eisetxr sur des échelons ou nvauieix immédiatement supérieurs dnas le même doniame d'activité.

Transversale :

- iidonitcan des qaciulftoiains vres lueeqsells le salarié puet prreimatineiet se réorienter (voir panorama).

(Panorama non rodrepuit - se rteroper au BCOC 2003-11)

Article - A-1 MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénominations de la qiclaiiouftan (selon le cas) :

Mécanicien de mnaaencitne automobile.

Mécanicien de minetcnanae motocycle.

2. Sectuers d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 71-1Z.

3. Oebjt de la qcatouiiilfan :

Réalisation d'activités de maecntnaine des véhicules.

4. Cnonetu de la qloifaciutn :

A. - Activités tuhceqenis :

- réalisation de l'ensemble des ietninnoervts de mtnaacnenie préventive et crertcviœ rnealevt de l'entretien coranut et/ou périodique des véhicules ;

- les opérations de maeannitcne mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le carde de procédures prédéfinies. Elels penevut nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. - Ooagtariinsn et gesoitrn de la meiaacntnne :

B.1. Oiitasaogrnn de la maenncitnae :

- uttisaoiln de la dootnmieucatn tehqniuce ;

- aeeemcgnnt et eetiretnn du ptsoe de travail/de l'outillage ;

- alapciotipn des procédures qualité en vugeiur dnas l'entreprise.

B.2. Geoistn de la mcnaenatie :

- établissement de tuot dcnoemut d'atelier utile.

C. - Particularités de l'emploi :

Secteur mclyoocete :

- aabgmsesle et réglage de mtloeyccos nefus et occasions, vnsait la préparation à la route.

5. Eoestninxs psesobils dnas la qfiaoilcuain :

- réalisation d'interventions d'un pmeier naveiu de complexité ptoanrt sur :

- le gourpe mluusroptepoor et onerags périphériques ;

- les éléments de lsiaaon au sol ;

- les éléments de sécurité et de cnoroft ;

- psoe d'accessoires sur véhicules ;

- ciesnlos d'utilisation à la clientèle ;

- vetne aidenotllidne de ptudrios et services.

6. Ceenmlssat :

- échelon capndeorsrnt au cetnnou pcipranil de la qifticaooliun :

3 ;

- échelons majorés acicelbsses : 4/5 ;

- en fcionton de l'exercice des etxonsneis psleosibs décrites au pahagparre 5 ;

- en foncotin de l'application de critères viraltnsaos (art. 3.02 c de la ciontovnen collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qoiufiialtacn :

- siot par oentobtin d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dminoae de la mnncatiene almotibuoe ou moctyocle :

- CAP ou BEP ;

- crfceiaitt de qioicaalfuitn psslneooofrneie (échelon 3) ;

- siot par décision dreitce du chef d'entreprise, en footcnin des compétences du salarié, appréciées par rrapot au cntneou de la qatfloiauiicn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnsseeofilorle :

Verticale :

Vers les qliafaticionus de :

- mécanicien alomutiobe spécialiste (fiche A-4) ;

- mécanicien mooclytce spécialiste (fiche A-4).

Transversale :

Voir Panorama.

3. Oeobjt de la qlaufiaioictn :

Réalisation d'activités de manetcinane des véhicules rlenvaet du sircvee rapide.

4. Cennotu de la qailucifiotan :

A. - Activités tiencuheqs :

- réalisation de l'ensemble des iroetetnvnns de mctinannae préventive et ctiocvrree relvnaet de l'entretien cnourat et périodique des véhicules ;

- psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

Les opérations de mntinnaceae mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le cadre de procédures pré-définies. Elles pnveuet nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

B. - Ortiasonagn et gesotin de la mntacnaniee :

B.1. Oraigoatsinn de la mntacenaine :

- ualtsoiitn de la deoncmotuaitn tuihecncq ;

- aemenegcnt et ertniteen du ptsoe de travail/de l'outillage ;

- aoiplaicptn des procédures qualité en vuivegr dnas l'entreprise.

B.2. Geiotsn de la mcinentaane :

- établissement de tuot dmenouct d'atelier uitle ;

- clenosis d'utilisation à la clientèle.

5. Eoxsennits piosebsls dnas la qiatufaciolin :

- réalisation d'interventions d'un pmeier nvaieu de complexité ptrnoat sur :

- les éléments de laioisn au sol ;

- les éléments de sécurité et de confort.

- psoe d'accessoires sur véhicules ;

- pstooiopirn de faroitfs ;

- vnete aldenltonidie de ptdurios et services.

6. Cesnaemlst :

- échelon csorepdnoanrt au cneontu pinrapicl de la qioataicluifn :

3 ;

- échelons majorés aseiccsbles : 4/5 ;

- en focntoin de l'exercice des eosntinxes polbseis décrites au paphgrraae 5 ;

- en fntiocon de l'application de critères vraoalnstis (art. 3.02 c de la ctvonoieinn collective).

7. Medos d'accès (1) à la qfoicaultain :

- siot par obotneitn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dimoane de la meicntnanae amouolbtie ou mtcolcoye :

- CAP ou BEP ;

- ceiairfctt de qoiiaufltaicn pnlioenresosfle (échelon 3) ;

- siot par décision dircete du chef d'entreprise, en fointcon des compétences du salarié, appréciées par rapport au ceotnnu de la qiacifitloaun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peelironsnfssole :

Verticale :

Article - A-2 OPÉRATEUR SERVICE RAPIDE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qcaultofaiiin :

Opérateur sreivce rapide.

2. Seurtecs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

Vers les qituniolacfiás de :

- mécanicien aomuitoble spécialiste/mécanicien moytcloce spécialiste (fiche A-4) ;

- opérateur spécialiste seivrce rdiápe (fiche A-5).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - A-3 MÉCANICIEN CYCLES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qoiitafaculin :

Mécanicien cycles.

2. Srucetes d'activité :

50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Ojebt de la qaiiofalciutn :

Réalisation d'activités de maannnetice des cycles.

4. Cotennu de la qcltiaoaifuin :

A. - Activités tucehneiqs :

- réalisation de l'ensemble des itoreinennvts de mnacnaenite préventive et cvrtceroie rnlveeat de l'entretien caounrt et périodique des cceyls ;

- les opérations de mtinnacnaeie mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le cdare de procédures prédéfinies. Eells penvuet nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- asabglmese et réglage des cceyls nufes et occasions, vnsiat la préparation à la route.

B. - Oaitringosan et gsitoen de la mtncinaeane :

B.1. Oogsianratin de la mcianantnee :

- usoiltitlan de la dnoaotucitmen teunqhice ;

- acemgenent et eerniettn du psote de travail/de l'outillage ;

- acolppaitin des procédures qualité en vueguir dnas l'entreprise.

B.2. Gistoen de la mecnnnaatie :

- établissement de tuot doneucmt d'atelier utile ;

- csinoels d'utilisation à la clientèle.

5. Eotnenisxs pesibsols dnas la qiauciaofltn :

- réalisation d'interventions d'un pireemr neiyavu de complexité, ptaront sur les 2 reuos motorisés ;

- vente ailletdndione de ptuirods et services.

6. Cessnmleat :

- échelon cornrnsoadept au cetnonu pciripanl de la qilouiafcaitrn :

3 ;

- échelons majorés aseiccebsls : 4 / 5 ;

- en fiootcnn de l'exercice des exsnoenits pbliesoss décrites au phapgarrae 5 ;

- en fctonion de l'application de critères vosailnatrs (art. 3.02 c de

la ctonoivenn collective).

7. Medos d'accès (1) à la qitfaciioluan :

- snot par otinotben d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le daomine de la mtencnaiane amolotuibe ou mcotoclye :

- CAP ou BEP ;

- cecaftriit de qofiuiaitlacn plneenoiflrose (échelon 3) ;

- snot par décision dteirce du cehf d'entreprise, en fotnicon des compétences du salarié, appréciées par roparpt au ctonneu de la qiaufotcalin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pioenfoserlrsnle :

Verticale :

Vers les qtlufiiaiacnos de :

- mécanicien abmulotoie spécialiste/mécanicien myctooce spécialiste (fiche A-4) ;

- ceeillnosr tinhceque cycle (fiche A-7).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - A-4 MÉCANICIEN AUTOMOBILE SPÉCIALISTE MÉCANICIEN MOTOCYCLE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qtciuaaofiiln (selon le cas) :

Mécanicien altomuiobe spécialiste.

Mécanicien mcltycooe spécialiste.

2. Sueecrts d'activité :

50-1 Z/50-2 Z/50-4 Z/50-3 B.

3. Oebjt de la qaoitilcafuin :

- réalisation d'activités de mncatiannee préventive et crverotice des véhicules, inacuntl un dogaitnsic de pemeirr neiyavu de complexité ;

- le mécanicien spécialiste puet eecxerr son activité dnas des unités mécaniques, ou spécifiques de mtacneiane VO, ou de carrosserie-peinture.

4. Centnou de la qaiiatoilfcun :

A. - Activités tqheeeuncis :

- réalisation de l'ensemble des ittrninoneevs de mtaiaenncne préventive et creicvtore des véhicules :

- enetiern conruat et périodique des véhicules ;

- diagnostic/dépose-pose/contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;

- réalisation d'interventions iualncnt un dgaotinisic de pemreir naveiu de complexité potnrat sur :

- le contrôle/réglage des mteorus tmueqihres ;

- les éléments de lsoian au sol ;

- psoe d'accessoires sur véhicules.

B. - Onagsaiotirn et gsteion de la maenancnite :

B.1. Osgnrnioatan de la mncantiaene :

- uoaisiltitn de la danctouoetmin tqchieune ;
- amnegceent et eneetrtn du pstoe de travail/de l'outillage ;
- apipaitlocn des procédures qualité en vueiugr dnas l'entreprise.

B.2. Goisetn de la macaennitne :

- établissement de tuot dcnomut d'atelier utlie ;
- ceisolns teciqueunhs et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. - Particularités de l'emploi :

Secteur mcoctyoels :

- réfection des véhicules d'occasion.

5. Exntoeinss psiobsels dnas la qliiactaouifn :

- itnerivenonts d'un prmeier navieu de complexité pnotrat sur les systèmes électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et oepuiqts asurnast la conduite, le cforont et la sécurité des véhicules ;

- réalisation d'essais ;
- dépannage et rroaeqmuge de véhicules légers.

6. Csesmleat :

- échelon coednposrrnat au cotnneu prncpail de la quctfiilaoain :

6 ;

- échelons majorés asiecseclbs : 7 / 8 ;

- en fiocotnn de l'exercice des eisxntnoes poselsbis décrites au ppahaargre 5 ;

- en ftnocion de l'application de critères vnlsitaraos (art. 3.02 c de la ceionnotvn collective).

7. Medos d'accès (1) à la quicafailoitrn :

- siot par ootetnibn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dniomae de la mtnacaenine aumoltbioe ou mtloccoye :

- CAP ou BEP, complété par une pturaiqe pnloeslsofeinre ptneaetmrt d'assurer les activités fraingut au praarpahge 4 ;

- meitnon complémentaire ;

- bac proneofeisnsl préparé suos sutatt scroilae ;

- ciicatfret de qctfiuoiilaan pslfooelnsreine (échelon 6) ;

- siot par décision dteicre du chef d'entreprise, en footicnn des compétences du salarié, appréciées par rpproat au cnoetnu de la qtalcfiaouin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pofeolisrslenne :

Verticale :

Vers les qitacnfoiuails de :

- technicien-électricien-électronicien/technicien confirmé moolccyets (fiche A-6) ;

- tcenhciien eeprxt (fiche A-8).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - A-5 OPÉRATEUR SPÉCIALISTE SERVICE RAPIDE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qculaifotiian :

Opérateur spécialiste svicere rapide.

2. Steruecs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Ojbet de la qtaouaciilfin :

Réalisation de l'ensemble des itvnnrioetens rlnevaet du scivere rapide.

L'exercice de la quofiaiaictln incult le cineosl et la vtene adltdiolnene de pdriotus et sveiecrs auprès de la clientèle.

4. Cetonnu de la quiftaaociln :

A. - Activités thqunciees :

- réalisation de l'ensemble des ievitntennros de mcaiennnate préventive et ctorcviere relenavt de l'entretien carnuot et périodique des véhicules.

Les inoeientrtvns de mncaeinatne mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le carde de démarches et procédures prédéfinies. Eells pneeuvt nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

- psoc d'accessoires sur véhicules ;

- détection d'anomalies de fcitnnoeonemt et d'usure, pisoripotn de remsie en état.

B. - Oaornstgaiin et gieotsn de la mecntainnae :

B.1. Oatogsiairnn de la manntneaice :

- utitoiaslin de la dmucittaenoon tqnehuice ;

- pfcitalniaoin de l'intervention ;

- agenmenect et ertteeinn du psote de travail/de l'outillage ;

- apaiptlicon des procédures qualité en vugiuer dnas l'entreprise.

B.2. Gostien de la mananectnie :

- aucicel de la clientèle ;

- établissement de tuot deoncmut d'atelier utile ;

- coelisns tieehuncqs et d'utilisation auprès de la clientèle ;

- établissement de devis, d'OR, de fctraues ;

- posopiiortn de frifoats ;

- réalisations de venets aileiddnltnoes de produits, de services.

5. Eonnitsexs plsisobes dnas la qotuliacaifn :

- réalisation d'interventions iualcnnnt un dinigsatoc d'un periemr naeviu de complexité patnrot sur :

- le gorpue moluesppourotr et ogenras périphériques ;

- les éléments de lsioain au sol ;

- les éléments de sécurité et de cfonrot ;

- gestion de sckots ;

- réalisation d'interventions hors sites.

6. Ensembles :

- échelon caennrsedot au cennonu pnciarp de la qtcuiaofialn :

6 ;

- échelons majorés aecebiscls : 7 / 8 :

- en footcinn de l'exercice des exnneoitss plsiebsos décrites au pgrhrpaae 5 ;

- en footcinn de l'application de critères vrtalsnaois (art. 3.02 c de la cvieonotnn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qfaicatliuon :

- snot par oteobintn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le domniae de la mtaeinncane aouitbmloe :

- CAP, BEP ou CQP (échelon 3), complété par une prutiaque polsiroelsenfne ptenaretmt d'assurer les activités faunrgit au pagaarhppe 4 ;

- mnoeitn complémentaire ;

- bac professionnel, préparé suos sttaut scolaire.

Le titulaire du CQP tecineihn seuvre rapide, aqicus aavnt l'entrée en vuuegir de l'avenant 35, diot être classé en fcihe A-6 échelon 9, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux praapgehras 4 et 5 de la présente fcihe A-5.

- snot par décision dtcrie du cehf d'entreprise, en fioncn des compétences du salarié, appréciées par rapport au cneonu de la qcautofliain (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnnlssreiolofee :

Verticale :

Vers les qoaailuicnfts de :

- tichhecin électricien-électronicien automobile/technicien confirmé mccoylets (fiche A-6) ;

- tiicneehn exrpet après-vente amiuootlbe (fiche A-8).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - A-6 TECHNICIEN ÉLECTRICIEN-ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénominations de la qiictaliofuan (selon le cas) :

Technicien électricien-électronicien automobile.

Technicien confirmé motocycle.

2. Suterces d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.

3. Ojebt de la qfociaauiltn :

Réalisation d'activités de maecninatne pnaortt sur :

- mrouets tuqimehers et équipements périphériques ;

- l'ensemble des systèmes de conduite, conrfot et sécurité des

véhicules.

4. Ceonntu de la qiicafluitoan :

A. - Activités tuiqecenh :s

- toetus activités de mcinanaente préventive et ctrcoevire des véhicules, ponartt sur :

- mouerts thieremuqs et équipements périphériques ;

- eebnsmels mécaniques ;

- systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, huqeylarduis et opiqetus asursant la conduite, le cronfot et la sécurité du véhicule ;

- psoe d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de miactanenne mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rraaponptt à :

- l'établissement de doancsitgis ;

- la msie en ovuere de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles seupnsopt également la capacité d'interprétation des gndreras pihqyesus ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de disnoatgic et de contrôle, y crpomis à distance.

B. - Orostiiangan et gieostn de la miananetnce :

B.1. Otrsagoaiinn de la metcannaine :

- msie à juor et clamnesest de la ditmoonatcen tcieqhne ;

- poliafiacntn de l'intervention ;

- aeenmegcnet et eenrtietn du ptose de travail/de l'outillage ;

- aoipacltpin des procédures qualité en vguiuer dnas l'entreprise ;

B.2. Getiosn de la mnaatnnee :

- cioenlss teenuichqs et d'utilisation auprès de la clientèle ;

- établissement de tuot dmenocut d'atelier utlie ;

- établissement de devis, d'OR, etc.

C. - Particularités de l'emploi :

Secteur mlooyects :

- réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques ;

- réfection des VO.

5. Etsnonxies plsiebos dnas la qiifloiatuacn :

- pittiacriapon ponctuelle, en rlieas du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de rsetioittun des véhicules ;

- dépannage-remorquage de véhicules légers ;

- itnnteioenrvs sur véhicules électriques et spécifiques/sur systèmes GPL ;

- apupi teniuhqce aux salariés de l'atelier/tutorat de jeuens en ftoarimon alternée.

6. Ceaeslmst :

- échelon croadserpnnot au cntneou pnriacpl de la qufaaciitioln :

9 ;

- échelons majorés ablesceciss : 10 / 11 :

- en fonction de l'exercice des activités professionnelles décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères vus (art. 3.02 c de la loi collective).

7. Modalités d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou mécanique :

- baccalauréat ou bac professionnel, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9) ;

- soit par décision écrite 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 après-vente automobile (fiche A-8) ;

- réceptionnaire après-vente/chef d'équipe après-vente (fiche A-9).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - A-7 CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller technique cycles.

2. Secteurs d'activité :

50-4Z / 52-4Z / 52-7H.

3. Objectif de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de maintenance des cycles, pièces et accessoires.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et connaissances :

- 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 opérations de maintenance préventive régulière de l'entretien courant et périodique des cycles ;

- réalisation des interventions de maintenance corrective ;

- connaissance 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 clientèle et de la maintenance :

- gestion administrative des activités de maintenance ;

- mise à jour de la documentation technique et clientelle ;

- facturation/encaissement ;

- aménagement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

- planification de l'intervention ;

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

5. Activités professionnelles dans la qualification :

- maintenance et réparation des deux-roues motorisés ;

- gestion des stocks/participation aux inventaires ;

- aménagement et entretien de lieux de vente/d'exposition... ;

- accueil client et/ou conseil aux clients ;

- travail de jeune en formation alternée ;

- réalisation d'opérations de maintenance et de réparation des deux-roues motorisés.

6. Conditions :

- échelon correspondant au contenu de la qualification : 9 ;

- échelons majorés : 10 / 11 ;

- en fonction de l'exercice des activités professionnelles décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères vus (art. 3.02 c de la loi collective).

7. Modalités d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention du CQP correspondant à la qualification

(échelon 9) ;

- soit par décision écrite 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-emploi spécifique d'entreprise ;

- chef de groupe/chef d'équipe (Z-6), sous-emploi spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

Article - A-8 TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Technicien expert après-vente.

2. Setcerus d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Oejet de la qualification :

- réalisation d'activités de maintenance ponctuelle sur :
- les moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules ;
- le diagnostic de la quatuorax aussi la fonction de référent technique du service après-vente ;
- à ce titre, il exerce 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, ponctuelle sur :
- les moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- équipements mécaniques ;
- systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et outillages aussi 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 œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles nécessitent 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. - Outils et gestes de la maintenance :

B.1. Outils de la maintenance :

- en relation avec les niveaux du cursus :
- réception/transmission d'informations à caractère technique ;
- mise à jour et mise à jour de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- accueils et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestes de la maintenance :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout devis d'atelier ;
- établissement de devis, d'OR .. ;

- pratique ponctuelle, en relation du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de réparation des véhicules.

B.3. Fonctionnement technique :

- réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ou des personnes 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. Ententes possibles dans la qualification :

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

6. Conséquences :

- échelon correspondant au niveau 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 visées 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.

Article - A-9 RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE CHEF D'ÉQUIPE ATELIER

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

2. Setcerus d'activité :

37-1Z / 50-IZ / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Oejet 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 rotation des véhicules aux clients, ainsi que la solimaacmeitoin de produits et services.

Le chef d'équipe a pour une fonction d'encadrement et éventuellement de réception. Cette qualification peut constituer, pour un éventuel candidat 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 travail 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 maintenance : transmission d'informations à caractère technique ou administratif ;
- mise à jour et maintenance de la documentation technique et administrative ;
- 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 externes ;
- rotation du véhicule au client ;
- gestion des réclamations (dans le cadre de demandes reçues) ;
- promotion des services 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 ;
- travail de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe a pour :

En raison d'une structure 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. Éléments principaux de la qualification :

Réceptionnaire après-vente :

- gestion des véhicules de maintenance ;
- 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. Compétences :

- maîtrise-échelon correspondant au niveau professionnel de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 / 22 ;
- en fonction de l'exercice des fonctions décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères professionnels (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 cadre de la formation professionnelle ;
- niveau de qualification supérieur ;
- certificat de qualification professionnelle (échelon 20) ;
- soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au niveau 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.

Article - A-10 GESTIONNAIRE D'ATELIER CONTREMAITRE D'ATELIER

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Gestionnaire d'atelier.

Contremaître d'atelier.

2. Sources 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 service après-vente ;
- en appui d'une structure 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 provision de réapprovisionnement des équipements ;

- mise à jour, suivi et classement de la documentation technique et commerciale ;

- établissement, suivi 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 œuvre d'actions pluriannuelles ;

- traitement des réclamations/contribution à la gestion des litiges.

Le gérant de l'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 chefs de département 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 ;

- organisation du plan de charge de l'atelier ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Exigences professionnelles dans la qualification :

- participation aux négociations d'achat et de vente auprès de prescripteurs, fournisseurs et clients gérant comptes.

- dans le cadre de la polyvalence, dans une partie structure :

gestion de la totalité des fonctions de réception clientèle, de gestion de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

6. Niveaux :

- maîtrise-échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;

- échelons majorés associés : 24 / 25 ;

- en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères vus (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 cadre de la formation initiale ;

- soit de titulaire supérieur ou CQP (échelon 20), complété

par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- échelon de qualification professionnelle (échelon 23),

- soit par décision de l'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.

Article - A-11 CHEF APRÈS-VENTE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Chef après-vente.

2. Secteurs d'activité :

50-IZ / 50-2Z.

3. Objectifs 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 ;

- organisation 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 .. ;

- ongiraitaosn flnioeolcntne du (des) atelier(s) après-vente .. ;
- pitpoairatcn au choix des équipements/suivi des pnlas de mnicntaane des équipements ..,
- siuvi des giaearnts ;
- trmnaeetit des réclamations/gestion des litgies ;
- enmdreenact de l'ensemble des activités animvdaiirttses rtavevlis au secteur après vnete ;

- msie à jour, tosiasmsrn et cnesmlsaet de la dcuonitomeatn teqhnice et cloirecmae ;

- crbtnooiutin à l'élaboration et à la msie en oeuvre de démarches qualité.

C. - Activités reaelivts au développement cocmaeimrl de l'après-vente :

- négociation des cotdnniios d'achat et de vetne auprès de prescripteurs, ptratreieass et ciltnes gnadrs cemopts ;

- développement de l'activité crmoacmelie après-vente ;

- alnysae de la ceccnourne ;

- élaboration et msie en oeuvre d'actions mniraketg ;

- prospection, développement de la clientèle gndras comptes ;

- appui à la fcroe de vntee VN/VO, cooaoolrtlbn avec les atuers sterceus d'activité de l'entreprise.

5. Eenxstnois plsieobss dnas la quilficaoatn :

Cadres : les éventuelles einsneoxts snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition canltcoulrtee de la qualification.

6. Cenmaslest :

- cerads : niaveu III, sur degrés A, B ou C.

- degrés majorés acslciseebs : sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcnuneoes au carde dnas l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qotufclaiian :

- siot par oieobnttn d'un des diplômes ou CQP suivants, cenrdnprosoat à l'objet de la qatilcfoiaun ;

- licence, ou titre, ou diplôme de nvieau équivalent, complétés par une pquriate pfslosleeionne prntmeetat d'assurer les activités furiagnt au ppagarrhae 4 ;

- siot par décision drietce du chef d'entreprise, en fociotnn des compétences du salarié, appréciées par rrapot au ctenonu de la qcfataiuioln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnesrlsfoenoe :

Verticale :

Vers qitaioauiflcn de :

- " cadre dainriget " (fiche Z-11), suos apliaoetpln spécifique d'entreprise.

Transversale

Voir Panorama.

1. Dénomination de la qlaaiuciftoin :

Mécanicien collision.

2. Scretues d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Ojebt de la qaiuaicotlfn :

Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques et électroniques, nécessitées par une ieeirvtonntn de carrosserie/peinture.

4. Cenontu de la qiaoiltaifucn :

A. - Activités tceiqehuns :

- dépose-repose d'organes/remplacement d'organes mécaniques/électriques/électroniques ;

- contrôle et réglages des tnairs ronaltus (intervention de naveiu CAP).

B. - Ooanstiargn et gsitoen de l'intervention :

B.1. Oiaronigtsan de l'intervention :

- ualittision de la dnoatoutmeicn teihqcne ;

- aennemegct et eeittrnn du psote de travail/de l'outillage ;

- aitpolaicpn des procédures qualité en vuiguer dnas l'entreprise.

B.2. Gteoins de l'intervention :

- établissement de tuos dceutonms d'atelier utiles.

5. Einxetsnos pelsoibss dnas la qciolaaiuftn :

- dépannage-remorquage de véhicules.

6. Cnseeamlst :

- échelon craopnsoenrdt au ctnoneu pcpinral de la qlaaiuciftoin :

3 ;

- échelons majorés abiclsscees : 4 / 5 ;

- en fcotonin de l'exercice des eesitonxns pslosbeis décrites au prrgahapae 5 ;

- en focnion de l'application de critères valaitnosrs (art. 3.02 c de la cvitononon collective).

7. Medos d'accès (2) à la qicifaulatin :

- siot par onittoben d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmnioae de la maniaetenne amobotuile :

- CAP ou BEP ;

- ctreciaaft de qoiitcflauain plfonesliersne (échelon 3) ;

- siot par décision dtirece du chef d'entreprise, en fnitcoon des compétences du salarié, appréciées par rroprat au ctnnoeu de la qliciaoaiuftn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution preffiosleonsne :

Verticale :

Vers les qacailfnoituis de :

- mécanicien aomltbiuoe spécialiste (fiche A-4) ;

- opérateur spécialiste srecvie rpaide (fiche A-5).

Transversale :

Article - B-1 MÉCANICIEN COLLISION 1

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

Article - B-2 TÔLIER-FERREUR

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier-ferreur.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions ponctuelles sur éléments avolumés des véhicules.

4. Champ de la qualification :

A. - Activités principales :

- dépose et pose d'éléments avolumés (portes, ailes, pare-chocs, etc.) ;

- réglage et ajustage des éléments ;

- réalisation d'interventions simples de réparation (sièges et garnitures ..).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- aménagement 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 les documents d'atelier utiles.

5. Activités principales dans la qualification :

- remplacement ou réparation de tous les éléments ;

- intervention sur éléments de mécanique ;

- réalisation de réparations peu complexes (chocs de parking, etc.).

6. Niveaux :

- échelon correspondant au niveau principal de la qualification :

3 ;

- échelons majorés : 4 / 5 :

- en fonction de l'exercice des activités principales décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères définis (art. 3.02 c de la loi collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le cadre de la formation :

- CAP ou BEP ;

- certificat de qualification professionnelle (niveau 3) ;

- soit par décision de l'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.

Article - B-3 TÔLIER SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier spécialiste.

2. Secteurs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions ponctuelles sur éléments avolumés et avolumés des véhicules.

Remise en forme des éléments de carrosserie.

4. Champ de la qualification :

A. - Activités principales :

- remplacement, ajustage et réglage de tous les éléments (amovibles/soudés/collés/sertis) ;

- remise en forme d'éléments de la carrosserie ;

- réparation d'éléments carrosserie ;

- remplacement ou réparation de tous les éléments ;

- réalisation des travaux de réparation nécessaires à l'intervention principale (sièges/garnitures etc.).

La réalisation des travaux de réparation mentionnés ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de soudage.

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;

- aménagement 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 les documents d'atelier utiles ;

- utilisation à la clientèle.

5. Activités principales 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/préventionneurs/capteurs...), nécessaires à la réalisation de l'intervention ;

- aaptcpoin peunrite (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peintre).

6. Cernement :

- échelon correspondant au niveau professionnel de la qualification :

6 ;

- échelons majorés suivants : 7 / 8 :

- en fonction de l'exercice des fonctions pleines décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères suivants (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 cadre de la formation :

- CAP ou BEP, complétés par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- bac professionnel préparé sans interruption ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision écrite 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.

Article - B-4 TÔLIER CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier confirmé.

2. Sphères d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objectif de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions en carrosserie.

L'exercice de l'activité implique 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 ;

- réparation d'éléments de carrosserie ;

- réalisation des travaux de réparation nécessaires à l'intervention (sièges/garnitures intérieurs ..) ;

- 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 ;

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

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;

- relations techniques et d'utilisation à la clientèle.

5. Activités professionnelles dans la qualification :

- activités liées à la gestion de l'intervention :

- participation à l'expertise ;

- démontage des pièces de carrosserie ;

- établissement de devis, d'OR ;

- application de 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 niveau professionnel de la qualification :

9 ;

- échelons majorés suivants : 10 / 11 :

- en fonction de l'exercice des fonctions pleines décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères suivants (art. 3.02 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 cadre de la formation :

- bac professionnel, préparé en alternance sans interruption ou formation continue ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 9) ;

- soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plifrsnoeoselne :

Verticale :

Vers la qtficialaoiun de :

- carrossier-peintre (fiche B-8).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - B-5 PEINTRE PRÉPARATEUR

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la quliiافتcoian :

Peintre préparateur.

2. Sectuers d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Obejt de la qcotiilaafun :

Réalisation d'activités de préparation des véhicules avant pnuirete (ponçage/masticage ..).

4. Cntoneu de la quliiactioafn :

A. - Activités tenhiecuqs :

- ptocteoïn et tetmetarins de sufercas ;

- masticage/ponçage/apprêtage/marouflage.

B. - Ooiirsagtnan et gtoseïn de l'intervention :

B.1. Ooigtaasnirn de l'intervention :

- uatotliiisn de la domutoatencin tqeuchnie ;

- aencmneegt et enrietten du potse de travail/de l'outillage ;

- apiticlopan des procédures qualité en vieguur dnas l'entreprise.

B.2. Gisteon de l'intervention :

- établissement de tuot dcnomuet d'atelier utile.

5. Eoensitxns pbieolsss dnas la qctouaaïilfin :

- atiplcapion peruitne des intérieurs.

6. Caeslesnmt :

- échelon cenpdrosoarnt au ctnoneu pariincpl de la qciiauiloftan :

3 ;

- échelons majorés aceeslcbsis : 4 / 5 :

- en fncooitn de l'exercice des eiosnnetxs psoblises décrites au pargaarphe 5 ;

- en fooncitn de l'application de critères vrolsatanis (art. 3.02 c de la cvnooitenn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qiafcalitioun :

- sïot par oteonbitn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnmoïae de la ptrneue :

- CAP ;

- criaecfitt de qifliicaatoun pfseonnilosrele (échelon 3) ;

- sïot par décision deitrcce du chef d'entreprise, en fcnoiotn des compétences du salarié appréciées par rraoppt au ctneonu de la qiiifauoltacn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pennoosrellsife :

Verticale :

Vers la qoailtaiuifcn de :

- pitenre spécialiste (fiche B-6).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - B-6 PEINTRE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qafcliauiotn :

Peintre spécialiste.

2. Srcuetes d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qaliuaictiofn :

Le pintree spécialiste réalise l'ensemble des activités de préparation et l'application de purinete sur véhicules.

4. Ceotnnu de la qfioucaialitn :

A. - Activités theqcnies :

- pcteoïtron et tneetraïtms de searfcus ;

- masticage/ponçage/apprêtage/marouflage ;

- msïe en pneriute ;

- réalisation de rocrcads ;

- aapolitcpin de pnuirete nacrées/quadricouches ;

- réfection de srcfuae des éléments cemsopïots (granulométrie).

B. - Ooragïtnasin et gesïotn de l'intervention :

B.1. Ostrinagoain de l'intervention :

- uotiasiltin de la danoïucemottn technique,

- angmceent et eirtteenn du potse de travail/de l'outillage ;

- aocptailpn des procédures qualité en vuuegïr dnas l'entreprise.

B.2. Gïteson de l'intervention :

- établissement de tuot dncmueot d'atelier uïlte ;

- cenïlsos d'utilisation à la clientèle.

5. Eetosïnnxs pssolbeïs dnas la qfaalooïiuctïn :

- réalisation des tneets ;

- gestoin du stock de prutïods peinture.

6. Clssaneemt :

- échelon corneranpsdot au coetnnu picrnapil de la qlaiïfauocitn :

6 ;

- échelons majorés acsliesbecs : 7 / 8 ;
- en ftncoion de l'exercice des enistenoxs pisosebls décrites au pgrpaarahe 5 ;
- en foionctn de l'application de critères vaovrtaslns (art. 3.02 c de la coonnitevn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qualification

- siot par otienbton d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le doanmie de la petirune :
- CAP, complété par une piratuqe pfeonsrinloelse prttneamt d'assurer les activités fgrinaut au pgrahraape 4 ;
- bac pofnrseoniel préparé suos sttuat sarlocie ;
- cfcriiatet de qoitfailuaicn pllfnoionessree (échelon 6) ;
- siot par décision dictree du chef d'entreprise, en focotnin des compétences du salarié, appréciées par raporpt au cotnneu de la qicfoatialiun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution ponoeslinlferse :

Verticale :

Vers la qloiicatuflan de :

- peritne confirmé (fiche B-7).

Transversale

Voir Panorama.

Article - B-7 PEINTRE CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qioitluaiafcn :

Peintre confirmé.

2. Serteucs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Obejt de la qualoiifaictn :

Réalisation de l'ensemble des ioevnnntteirs spécifiques de peinture, cenampnort les activités de colorimétrie.

4. Cotnneu de la qlfiucatioian :

A. - Activités tchneeuqis :

- pootitcern et tentieamtrs de seuacrfs ;
- masticage/ponçage/marouflage/apprêtage ;
- réalisation de l'ensemble d'une ieienvtrtnon pruetnie :

détermination de la tentie à appliquer/réalisation de la teinte/application ;

- cotrieocrn et aeesujnmtt de teitens ;
- réalisation de rccdraos ;
- aipoatcipln de putrienes nacrées/quadrucouches... ;
- réfection de surface des éléments compeoitss (granulométrie).

B. - Oanortisaign et goitsen de l'intervention :

B.1. Oiantsgiroan de l'intervention :

- msie à juor et cmnlaeesst de la dmeonuaitcon tnuqciehe ;
- paiclinitoafn de l'intervention ;
- amncneeeegt et eetreitnn du pstoe de travail/de l'outillage ;
- ataicoippln des procédures qualité en vgeiur dnas l'entreprise.

B.2. Goisetn de l'intervention :

- établissement de tuos dteocunms d'atelier utelis ;
- gsotien du soctk de piturdos prnieute ;
- clsnioes d'utilisation à la clientèle.

5. Eiostrxenns ploseibss dnas la qataiifcouln :

- réalisation de devis, d'OR ;
- paoseonlrisinatn des véhicules ;
- auppi tuhneicqe aux salariés de l'atelier/tutorat de jeneus en firoaotmn alternée.

6. Cmneaeslst :

- échelon csnreonodaprt au cnetnou pinirpacl de la qalitfiaciun : 9 ;
- échelons majorés acesbesicls : 10 / 11 ;

- en fcotinon de l'exercice des eonxstneis pblisseos décrites au paggaarhre 5 ;

- en fotocinn de l'application de critères vlnatraisos (art. 3.02 c de la cvionoetnn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qiaiuafiltcon :

- siot par otinboetn d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dnas le doainme de la peuntire :

- bac pseoonfrniesl ou beervt de maîtrise " pnetire en cerrasrisoe ", préparé en actraelne suos ctraont de taivarl ou foiraomtn citonnué ;

- ctcfiraiet de qctauofiailn prilnnsfloeeese (échelon 9),

- siot par décision dtcriee du chef d'entreprise, en ftcoonin des compétences du salarié, appréciées par rppaort au centonu de la qalctufioaiin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution poefssionllerne :

Verticale :

Vers la qioacaltifun de :

- cerasoirsr pnierte (fiche B-8).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - B-8 CARROSSIER-PEINTRE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qiuciootaafn :

Carrossier-peintre.

2. Scetrues d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Ojbet de la qcaituiloafin :

Réalisation de l'ensemble des inivetrnoents en crsraoiresse et peinture.

L'exercice de l'activité iucnlt le dgioansitc des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les inntnteeiorvs sur éléments de structure.

Elle ctoormpe également la réalisation de l'ensemble d'une iinrvtenoetn en purtenie : de la préparation des saurfces à l'application des cchoues de finition.

4. Conetnu de la qfiitliaucaon :

A. - Activités tunqiehces :

A.1. En crerssaorie :

- contrôle des déformations d'un véhicule/interventions sur éléments de sucrttrue ;

- remplacement, agaujste et réglage de tuos tyeps d'éléments (amovibles/soudés/collés/sertis ..) ;

- rsmeie en fomre d'éléments de creorassrie ;

- dépose-pose d'organes mécaniques/d'éléments d'habillage (planches de brod ..)/d'organes électriques électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention ;

- réfection d'éléments cosiepmots ;

- réalisation des truavax de slleire nécessaires à l'intervention coaresrse (sièges/garnitures ..) ;

- raeepmmcnlet ou réparation de tuot vitrage.

La réalisation des ineovreittns de ciarsresore mentionnées ci-dessus riqeeurt la maîtrise des tqcneuehis de mesure/d'intervention sur éléments de structure/de soudage.

A.2. En ptienrue :

- ptectorin et ttnremitaes de screfaus ;

- masticage/ponçage/apprêtage et maulofrage ;

- réalisation de l'ensemble des activités pnuetrie : détermination de la titene à appliquer/réalisation de la teinte/application des sous-couches et des ccuhoes de finition.

B. - Ointsioaragn et gteosin de l'intervention :

B.1. Oraaitonigns de l'intervention :

- msie à juor et clsnameet de la dautetimnocon tnqchueie ;

- pitafincolain de l'intervention ;

- ancmneeegt et enettrein du ptsoe de travail/de l'outillage ;

- aitacppilon des procédures qualité en veguiur dnas l'entreprise.

B.2. Goiestn de l'intervention :

- établissement de tuot dmecnuot d'atelier utile/établissement de devis, d'OR ;

- prtoiaipctan à l'expertise ;

- gjeostn du soctk de ptudiors ptneuire ;

- auppi tqnhecuie aux salariés de l'atelier/tutorat de jeenus en contart de qaatiifoilucn ;

- ceionsls tnceuiehqes et d'utilisation à la clientèle.

5. Eoetnnsxis psieslobs dnas la qitoclifiaaun :

Un suel icdnie étant attribué à cette qualification, toute

prissreogon se triuadt par une nllveoue qltiaciafioun de csemeslnat supérieur.

6. Cemlnasest :

- échelon cprnrseoadnt au cnnoetu piapicnrl de la qtoailcafiuin :

12

7. Moeds d'accès (1) à la qlioaiutfacin :

- siot par oeutbtinn d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, dnas le damnoie de la carrosserie-peinture :

- bac peososfernnil ou bveert de maîtrise ou CQP (échelon 9), complété par une piautqre pssnniroleefloe pnteetrant d'assurer les activités fniugrat au pprrgaahe 4 ;

- cfietciart de qacifatiilun peifornlsslenoe (échelon 12),

- siot par décision detrice du chef d'entreprise, en fncioitn des compétences du salarié, appréciées par rporapt au ctenonu de la qcaaoliiftuin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peooolsnlferne :

Verticale :

Vers la qicoltufiaian de :

- réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atieelr (fiche A-9).

Transversale :

Voir Panorama

Article - C-1 HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénominations de la qicfoaitilaun (selon le cas) :

Hôtesse d'accueil.

Chargé d'accueil.

2. Suetercs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Ojebt de la qaafioiltcun :

Renseigner et orinteer les cletnis vres le bon iutelertouncr dnas l'entreprise.

4. Cotnneu de la qctuafaoiiln :

- aeucicl du cnielt ;

- onttaioren du cilnet vres le bon iueetorcunltr dnas l'entreprise ;

- rucieel des mseesgas cltneis à dtoiinesatn des clenerilsos commerciaux/des cratbruleoalos de l'entreprise ;

- dtbiriositn de la deoautmticnon craoimlmece et peerrims cmiretonemas au cinelt préalable à sa rrtonnece avec l'interlocuteur de l'entreprise.

5. Eonnsxetis pbloisess dnas la qicoiafiltuan :

- tuene du sdnatard téléphonique ;

- réalisation d'activités adravminitetsis en raleis des prenolness de l'entreprise ;

- ciouttoinrbn à la réalisation des opérations pimenlerotoonls de

l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

6. Caseload :

- échelon correspondant au centenaire de la qualification :

3 ;

- échelons majorés : 4 / 5 :

- en fonction de l'exercice des professions prévues décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères nationaux (art. 3.02 c de la loi 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 ;

- certification de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- assistant(e) de vente automobile/vendeur(se) motocycles

(fiche C-2) ;

- vendeur(se) (fiche C-3).

Transversale :

Voir Panorama.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de conseil des clients et services :

Activités liées à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion :

- présentation des véhicules ;

- présentation des produits et de produits périphériques.

Activités liées à la reprise des véhicules d'occasion :

- participation à l'estimation du véhicule d'occasion.

B. - Activités liées à la gestion de la clientèle :

- gestion administrative des activités de conseil ;

- établissement de contacts d'activité commerciale ;

- participation à la mise en œuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...) ;

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

C. - Particularités de l'emploi :

Secteur :

- commercialisation de véhicules, matériels et produits périphériques ;

- réglementation en vigueur.

5. Échelons de qualification dans la qualification :

- échelons du véhicule au client ;

- téléphonisme ;

- gestion des informations clients reçues sur le net.

6. Caseload :

- échelon correspondant au centenaire de la qualification :

6 ;

- échelons majorés : 7 / 8 :

- en fonction de l'exercice des professions prévues décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères nationaux (art. 3.02 c de la loi 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 sans interruption ;

- certification de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution :

Verticale :

Vers la qualification de :

- vendeur(se) (fiche C-3) ;

- conseiller(ère) en clientèle (fiche C-4) ;

Article - C-2 ASSISTANT E DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR SE MOTOCYCLES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

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) met en œuvre les activités de conseil et de vente des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

L'activité s'exerce en salle d'exposition ; elle est centrée sur le conseil et la présentation des véhicules.

La qualification " assistant de vente automobile " concerne des salariés n'ayant pas pu être négociés complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des salariés en début de carrière qui doivent pouvoir être recrutés après 12 mois de cette activité.

- attaché commercial (fiche C-5) ;

- conseiller(ère) commercial(e) (fiche C-6).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - C-3 VENDEUR SE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur(se).

2. Secteur d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le (la) vendeur(se) exerce 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 prévues conformément à l'article 6.02.

4. Champ 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 du prix du véhicule d'occasion ;

- négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de ventes reçues.

B. - Activités relatives à la gestion de la clientèle :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;

- établissement de temps de travail d'activité commerciale ;

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

5. Exigences professionnelles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client.

6. Niveau de qualification :

- échelon correspondant au niveau professionnel de la qualification :

9

- échelons majorés prévus : 10 / 11 :

- en fonction de l'exercice des professions décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères professionnels (art. 3.02 c de la loi 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 vente :

- bac professionnel, préparé en alternance auprès d'un artisan ou d'un professionnel ;

- 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 écrite 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 finance (fiche C-4) ;

- attaché(e) commercial(e) (fiche C-5) ;

- conseiller(ère) des ventes (fiche C-6).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - C-4 CONSEILLER ÈRE EN FINANCEMENT

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller(ère) en finance.

2. Secteur d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le (la) conseiller(ère) en finance exerce l'ensemble des activités concourant à la vente de produits des véhicules et des produits périphériques.

4. Champ de la qualification :

A. - Activités de conseil des clients et des fournisseurs :

- toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente de produits des véhicules ;

- élaboration de plans de ventes et de produits ;

- conseil et vente de produits à clientèle des professionnels et particuliers ;

- vente de produits périphériques ;

- aussi participer à la définition des objectifs de vente de

- fetnanmcneis et prtouids périphériques ;

- tronisamsisn d'informations rlaitevs aux prodtaus et seirvces liés au fnamncnieet amtbouoile ;

- ctiiitobroun à la définition et à la msie en orvuee du paln d'action ccmmeraiol de l'entreprise ;

- activité de vlilee rlitevae à l'offre curroectne en matière de vtene de fnmieatencns auolbtemois et protudis périphériques.

B. - Activités relietvas à la gitoesn de la coioatiiramecmlsn :

- gesotin et sviui des dosisres de fnneanemict ;

- gioestn et orgnaitoasn des activités ;

- tneetmairt des réclamations (dans le cdare de decvitreis reçues) ;

- svuii de l'activité " vente de fnencitmanes aolimboutes et srcevis aindleidntos " réalisée par les aegnts ;

- aipaltocipn des procédures qualité en vuuegir dnas l'entreprise.

5. Enoitsnexs peosbliss dnas la qliiautaiofcn :

Un suel idcnie étant attribué à ctete qualification, toute piogrserson se tuiadrt par une nvouluee qliiaicaouftin de cmesnaselt supérieur.

6. Ceseslmnat :

- échelon cosrdnnerpaot au cnetonu ppcniarl de la qaiioiclufatn : 12.

7. Moeds d'accès (1) à la qcuiftiliaoan :

- siot par oneittbon d'un des diplômes, tetirs ou CQP suivants, dnas le doianme de la vente ;

- bac pfnnesroieosl ou CQP (échelon 9), complété par une puqitrae psnfeolisreonele ptmeatrnnet d'assurer les activités furngait au paahrpgare 4 ;

- cefticairt de qlocaaitiufin plosrinlfeesnoe (échelon 12) ;

- siot par décision dtcreie du cehf d'entreprise, en fonotcin des compétences du salarié, appréciées par rppraot au cnotenu de la qatcioalfiun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peslfseinnrooe :

Vitcearle :

Vres les qiifauacitlons de :

- attaché(e) commercial(e) (fiche C-5) ;

- conseiller(ère) commercial(e) (fiche C-6).

Taanrrlvesse :

Vior Panorama.

(1) Selon les coodtinis prévues par la ceoivontnn collectives.

Article - C-5 ATTACHÉ E COMMERCIAL E

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qaaiifciutoln :

Aifn de préciser le tpe d'emploi, cette dénomination puet être complétée, sleon le cas, des qaiiitffalcs svnaitus : " atiubolme " ou " rlaenbpose hlal " ou " sociétés " ou " mdanhcars " ou " véhicules iuslntders " ou " seetucr ".

2. Streecus d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Ojbet de la qulicitiaaafn :

L'attaché(e) commercial(e) réalise l'ensemble des activités cnruoacnot d'une prat à la clirmaoecmiaaostn des véhicules et potidrus périphériques et d'autre prat à la rrepise des véhicules d'occasion.

Il bénéficie d'une aomtionue itrprntmoae dnas la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Coenntu de la qiufoiaaictln :

A. - Activités de claricimmeostaion des puriodts et sevcries :

A.1. Emsnelbe des taulrties de la qualification, qeul que siot le tpe d'emploi :

Ttoeus activités craucnonot à la réalisation de l'acte de vetne des véhicules nefus ou onaisoccs :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

- citoamimesroailcn des véhicules ;

- vtnee de fcnniaemnet et de purdtios périphériques ;

- sviui du réseau secondaire/intermédiaire ;

- sviui de la liriovsan du(des) véhicule(s) au client.

Teouts activités cocornanut à la rispere des véhicules d'occasion :

- eatitsmoin psyqhuie de véhicules d'occasion/détermination de luer vleur ;

- négociation de la velaur 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 artisans ;
- gestion des prospects de service " location longue durée " aux entreprises ou artisans ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. L'attaché(e) commercial(e) " mandataires " réalise spécifiquement :

- toutes activités conduisant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : initiation des offres, émission de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les résultats ...

A.4. L'attaché(e) commercial(e) " V.I. " en plus des attributions de l'attachée commerciale " sociétés " :

- assurer la gestion d'une entreprise globale, incluant la production de services (carrossiers, équipementiers...) ;
- effectuer le suivi des relations avec les services de contrôle.

B. - Activités relatives à la gestion de la circulation :

- gestion administrative des activités de conseil ;
- organisation des activités en fonction des objectifs financiers et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de centres d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions stratégiques de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de devis reçus) ;
- mise en œuvre des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Exonérations prévues dans la législation :

- gestion des informations reçues sur le Net ;
- organisation et animation des lieux d'exposition/de points relais.

6. Compétences :

- maîtrise, échelon correspondant au centenaire principal de la législation : 23 ;
- échelons majorés applicables : 24 / 25 ;

- en fonction de l'exercice des activités décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères professionnels (art. 3B.02 c de la législation collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le cadre de la vente :

- brevet de technicien supérieur ou diplôme de niveau équivalent ou CQP, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au paragraphe 4.

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant 35 doit être classé " ancien 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 écrite 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 :

Voies :

Voies de qualification :

- adjoint chef des ventes (fiche C-7) ;
- chef des ventes (fiche C-8).

Transitions :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la législation collective.

Article - C-6 CONSEILLER ÈRE DES VENTES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

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 " resboslanpe hlal " ou " sociétés " ou " mandataires " ou " véhicules industriels " ou " secteur ".

2. Soutiens 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 prise en charge des véhicules

d'occasion.

Il (elle) organise l'emploi de son temps.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de conseil des particuliers et services :

A.1. Ensemble des tâches 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 occasionnels :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- conseil des particuliers des véhicules ;
- vente de véhicules neufs et de véhicules 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 psychique 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 particuliers ;
- gestion des procédures de vente " lot unique longue durée " aux entreprises ou particuliers ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. Le (la) conseiller(ère) des ventes " particuliers " réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : étude des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseil à la 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 " :

- assurer la gestion d'une compagnie globale, incluant la prestation de services (carrossiers, équipementiers...) ;
- effectuer le suivi des dossiers avec les services de contrôle.

B. - Activités relatives à la gestion de la clientèle :

- gestion administrative des activités de conseil ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de procédures d'activité ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions stratégiques de l'entreprise ;
- traitement de plaintes en fonction alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de services reçus) ;
- adaptation des procédures qualité en fonction de l'entreprise.

5. Exigences particulières dans la qualification :

Cela concerne : les éventuelles exigences sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition de la qualification.

6. Niveau de qualification :

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 requises au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modalités d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le cadre de la vente :
- brevet de technicien supérieur ou diplôme de niveau équivalent ou CQP, complété par une période de formation professionnelle assurée les activités figurant au paragraphe 4 ;
- soit par décision 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 :

Évolution :

Les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche C-7) ;
- chef des ventes (fiche C-8).

Évolution :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Article - C-7 ADJOINT CHEF DES VENTES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Adjoint chef des ventes.

2. Suretats d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Obejt 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 occasionnels ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité de vente des véhicules neufs ou occasionnels 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 produits finis et de produits périphériques ;

- toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur ;

- négociation de la vente 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 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 chefs de ventes du ressort hiérarchique :

- appui aux responsables commerciaux ou aux vendeurs dans leur activité de vente ;

- traitement de réclamation en matière de vente ;

- suivi de l'activité de commercialisation ;

- participation à la gestion du stock des véhicules neufs et occasionnels ;

- participation à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions commerciales ;

- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;

- gestion des réclamations clients reçues sur Internet ;

- traitement des réclamations/gestion des litiges ;

- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

5. Exigences possibles dans la qualification :

Conditions : les éventuelles exigences sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition complète de la qualification.

6. Conditions :

- grades : niveau II, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés absolus : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont requises au grade 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 période d'apprentissage ou de formation d'assurer les activités requises au grade 4 ;

- soit par décision de l'entreprise 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 :

Voies :

Voir la qualification de :

- chef des ventes (fiche C-8).

Tealsvrsnae :

Vior Panorama.

(1) *Selon les conditions prévues par la convention collective.*

Article - C-8 CHEF DES VENTES VP VU VI

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes.

2. Sphères d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef des ventes assure la responsabilité de la gestion 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 occasionnels 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 commerciaux ;

- répartition géographique des zones de vente aux commerciaux ;

- définition et suivi des objectifs de vente assignés aux commerciaux ;

- appui aux commerciaux : accompagnement dans leur activité de vente ;

- accompagnement des commerciaux : 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 tarification de jeunesses 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 clientèle :

- accompagnement de l'ensemble des activités commerciales

relatives à la gestion des véhicules et points de vente périphériques ;

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;

- gestion des stocks des véhicules neufs ou occasionnels ;

- 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 œuvre de démarches qualité.

5. Exigences posées dans la qualification :

Certes : les éventuelles exigences sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Cassement :

- cadres : niveau III, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés particuliers : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont requis 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 d'assurer les activités relevant du paragraphe 4 ;

- soit par décision écrite 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 :

Vacances :

Vers les qualifications de :

- cadre délégué (fiche Z-11), sous-attaché d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, directeur commercial ou directeur des ventes).

Transitions :

Vior Panorama.

(1) Selon les ctdnionios prévues par la cienvtoonn collectives.

Article - D-1 MAGASINIER

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination :

Magasinier.

2. Scueters d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qifaciuaotlin :

Le megaainisr arsuse les activités de réception, de saocgtke et d'expédition des pièces de rechange, asecserocis et produits.

4. Cnenotu de la qtfcioilaaiun :

A. - Activités teinhequcs :

Réalisation d'activités de :

- réception des puodrits ;
- identification/comptage/vérification des mdansaeihrcs ;
- réalisation des contrôles qualitatifs/signalement des aoiaelnms ;
- skcgtgoae des pdortius ;
- opérations de muotainetnn ;
- ergeenistmenrt des références ;
- expédition des ptdoirus ;
- préparation et contrôle des cdnaeomms ;
- caogslie et messagerie.

B. - Activités de gsiteon et d'organisation :

- repérage des alianmeos de stkocs ;
- ianrtnivee des piuodtrs ;
- établissement de tuos dmcuteons inertes ;
- acitaioppln des procédures qualité en veguiur dnas l'entreprise.

5. Etenisxnos pslsoeibs dnas la qutoicafaiiun :

- picariotatpin putocellne à la vnete de pièces de rhacgene et asoeerisccs ;

- livroasin de pièces de rnehcage et accessoires.

6. Cesnlemast :

- échelon crnpnoerosadt au cnnoteu pcanipril de la qitaialcoifun : 3 ;

- échelons majorés acbsecsleis : 4 / 5 ;

- en ftoniocn de l'exercice des eetisxnos psbisloes décrites au ppararghae 5 ;

- en ftooincn de l'application de critères vsrataionls (art. 3.02 c de la cvoentinn collective).

7. Mdoes d'accès (1) à la qoftaacilliun :

- siot par otibteonn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmaonie du mgaaangsie ou de la druitoisitbn :

- CAP ou BEP ;

- ciaticerft de qilfiuocatian psoslnfnioerele (échelon 3) ;

- siot par décision drtceie du chef d'entreprise, en fintocon des compétences du salarié, appréciées par roprapr au cetnonu de la qlfuotciaaian (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution Pelnsifnrslloeoe :

Vcraielte :

Vres les qaciuafoniilts de :

- magasinier-vendeur pièces de rncehgae et accessoires/conseiller de vente/vendeur bquiutoe (fiche D-2) ;

- magasinier-vendeur pièces de rcaehnge et aroccieses confirmé/conseiller de vente confirmé/vendeur butqioque confirmé (fiche D-3).

Tneslsaarvre :

Vior Panorama.

(1) Seoln les ctnodiinos prévues par la cntvnoeion collectives.

Article - D-2 MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLE R DE VENTE VENDEUR BOUTIQUE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénominations de la qtacfloiiiaun (selon le cas) :

Magasinier-vendeur PRA.

Cellesonir 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 conseil et de vente 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 permettant par téléphone.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques et commerciales :

Réalisation d'activités de magasinage et de conseil client de pièces de rechange, produits et accessoires :

- réception/stockage/expédition :

- contrôles qualité et quantitatifs des produits ;

- enregistrement de références ;

- préparation des commandes/suivi de commandes atelier.

- conseils clients 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 émission ;

- conseils techniques portés 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 interventions ;

- mise en œuvre des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. - Particularités :

Titulaire de vente/Vendeur boutique :

- aménagement et entretien de lieux de vente ;

- rangement de produits/signaletique/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. Exigences professionnelles dans la qualification :

- connaissances de produits auprès des fournisseurs ;

- participation à la gestion de produits et services de l'entreprise :

- réalisation de ventes complémentaires.

6. Conditions :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

- échelons majorés : 7 / 8 ;

- en fonction de l'exercice des spécialités décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères nationaux (art. 3.02 c de la loi collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine du bâtiment ou de la construction :

- CAP ou BEP, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités décrites au paragraphe 4 ;

- bac professionnel préparé sous statut scolaire ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 6) ;

- par décision écrite 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 :

Titulaire :

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).

Trrsslnaavee :

Vior Panorama.

(1) Sloen les cionodnits prévues par la cnvineoton collectives.

Article - D-3 MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ VENDEUR BOUTIQUE CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénominations de la qtilaocaufin :

Magasinier-vendeur confirmé PRA.

Cesleoilnr de vtnee confirmé.

Veedunr buqotuie confirmé.

2. Seucetrs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Ojebt de la qftlauiaioicn :

Le trautille de la qulicitoiaafn asusre tuetos activités de cacmtomlisreoaiin de pièces de rechange, asceresiocs et ptodruis destinés aux véhicules. Il aursse également une foiotncn de coesinl tnqieuhce auprès d'une clientèle de prtcileraius et de professionnels, en peilrtuicar dnas les dinaomes de toilecohgne complexe.

4. Cetonnu de la quoialafitcn :

A. - Activités tinqeheucs et coicrelmmeas :

Réalisation d'activités de msnaaaggie et de vtnee de pièces de rechange, pourdits et sivcrees :

- réception/stockage/expédition des mdicnaearshs :

- contrôles qafultiitas et qtiaaufnttis des pourdits ;

- emneetrnsgerit des références ;

- préparation des cdmamones ;

- caamicleimtsorion de pièces de rechange, asreccieos et ptiodrus sur différents leix de vtnee (comptoirs atelier/magasin/en buiotque et à dscnatie ..) ;

- rhcehrece de références ;

- facturation/encaissement ;

- csnieols teueqcinhs pronatt sur le choix/l'utilisation/le mtagnoe de pirudtos et arcosiecess ;

- pnioiosotrps de modalités de feninmceat ;

- tmatnietet des réclamations (dans le cadre de drvieeicts reçues) ;

- ctiibtoonrun à la prmooiotn des puitrods et sevcries de l'entreprise ;

- réalisation de vtnees complémentaires.

B. - Activités de gioestn et d'organisation :

- piaoitptacirn à la gitosen des stokcs ;

- établissement et caneeslmt de tuos dcntomeus internes/comptables ;

- établissement de ctpmoes reunds d'activité calcimeorme ;

- cadnmeoms de ptroudts auprès de feunrrsuosis ;

- msie à juor et cnsaealmst de la datonomectiun poelnfnsesorile et cammecilore ;

- réalisation des ienenvtiars ;

- aplpactioin des procédures qualité en viuuegr dnas l'entreprise.

C. - Particularités :

Clnieiosr de vtnee confirmé/vendeur buioqtue confirmé :

- aménagement et amniotian de leux de vtnee ;

- implantation/signalétique/étiquetage...

Steucer démolisseurs :

- référencement de pièces de rheagcne ;

- priiaoacttpin à la vente/à l'achat de véhicules accidentés ;

- contrôle de l'état des véhicules.

5. Exeisntons piseosbls dnas la qtloiiicufaan :

- pcitiaoiptn pluotclene à la vtnee itinérante de pirtuods et scveiers auprès d'une clientèle de peeniosnfosrls ;

- mgontae d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

6. Cemsnlaset :

- échelon creopsndarnot au centonu pircipnal de la qiafaticiulon : 9 ;

- échelons majorés aeccsibcles : 10 / 11 :

- en fintcoon de l'exercice des etseoinnxs pbsslioies décrites au pgrpaarhae 5 ;

- en fctionon de l'application de critères vtorsniaals (art. 3.02 c de la ctoonvinen collective).

7. Meods d'accès (1) à la qaioufticailn :

- siot par onebotitn d'un des diplômes ou CQP suivants, cprsdenonaot à la qaalotfuiciin ;

- ccfiatreit de qloaatiicfuin pseosfileonlnre (échelon 9) ;

- siot par décision dietrce du chef d'entreprise, en ftoncoin des compétences du salarié, appréciées par roprapr au cenotnu de la qicloiiatufan (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psoinfleenolsre :

Vlarticee :

Vres les qlaafnitoiucis de :

- chef d'équipe vente pièces de rngaehce et aeosiresccs (fiche D-5) ;

- grsennitaioe pièces de rcgnaehe et ascocsreies (fiche D-6).

Tvssalrranee :

Vior Panorama.

(1) *Solen les ctnoiidns prévues par la cnetvionon collectives.*

Article - D-4 VENDEUR ITINÉRANT PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination :

Veduner itinérant PRA.

2. Setercus d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Ojebt de la qltaiaucifon :

Le vdeenur itinérant PRA asurse la cimosrioalacietmn des pièces de rechange, aeesscorcs et poutdirs de l'entreprise auprès d'une clientèle de réparateurs, sociétés, administrations.

Il cintbroue à la msie en oureve d'actions commerciales.

Lrosuqe le vdeenur itinérant a en craghe l'organisation de l'activité, asnii que l'atteinte d'objectifs de développement iiamqnlput la conquête d'une clientèle auprès de lqelaule il puet négocier des cinotidnos particulières : il diot être classé " chef de suceetr vtene itinérante PRA ", en maîtrise, échelon 20.

Il en srea de même s'il diot oneriasgr l'activité d'autres vneerds itinérants.

4. Cnnoetu de la qaaitciifulon :

A. - Activités tehniecuqs et crelcmioeams :

Ttueos activités cnraoocunt à la poomitron des veetns et à la cemocrosalamitiin des pturdois et serviecs de l'entreprise :

- pooeptsrcin et svuui de la clientèle pnllsnosofireee :

- alaiacisuottn des fceirhis clientèle ;

- msie en ourvee de l'activité de vtene itinérante ;

- ceirtlioimcamsoan des PRA et sicreevs de l'entreprise :

- pniootsopirs de fnneencmait ;

- suivi des commandes/des lanoisvirs ;

- poomtoirn et coimasitliaormecn des podtrius et scrviees de l'entreprise ;

- ttermnaeit des réclamations (dans le carde de deeiitrvcs reçues).

B. - Activités de gtiseon et d'organisation :

- élaboration du pinl nang des viistes clientèle ;

- établissement et clsmseneat de tuos deocmunts internes/comptables et cmcucimraox ;

- msie à juor et cenalmesst de la dtotomanceuin polnneieofsrlse et cmliacoreme ;

- établissement de cmeopts rnueds d'activité camcmierloe ;

- camnomeds de piurodts auprès des fsuoenirrus ;

- aitoplcpian des procédures qualité en vgeiuur dnas l'entreprise.

5. Estiexonns pelissobs dnas la qaiiicfluoaatn :

- rueeicl et gioestn d'informations reilafts aux pitdours et seicrvcs cnrnucteurs ;

- ceosinl auprès de la clientèle des poirlenefsnoss pantort sur :

- tneqehuis de gestion/magasinage/marchandisage ;

- tiehqeuncs de vtnee ...

6. Csemenalst :

- échelon csnonpreardot au conentu ppirincal de la qfcioautilin : 9 ;

- échelons majorés abcsilesces : 10 / 11 :

- en fncoiotn de l'exercice des estoinexns pelobsiss décrites au prhpraaage 5 ;

- en finooctn de l'application de critères vaislornats (art. 3.02 c de la cveoninton collective).

7. Modes d'accès (1) à la qaiilfuiotcan :

- siot par otnbtoein d'un des diplômes, trite ou CQP suivants, cpnrooesdnart à la qciiootfualan :

- catreificit de qiluaticfoain psleoonisfnrele (échelon 9) ;

- siot par décision dertcie du chef d'entreprise, en fointocn des compétences du salarié, appréciées par rraoppt au ctnenou de la qaolfcaituin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plerofneosinsle :

Veirltcae :

Vres les qltaufinnoiacs de :

- chef de suceter vtnee itinérante PRA (fiche D-5) ;

- goinestnrae pièces de rngcheae et acreisocess (fiche D-6) ;

Tarvsarnslee :

Vior Panorama.

(1) Selon les coitindnos prévues par la cenovnotin collectives.

Article - D-5 CHEF D'ÉQUIPE VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CHEF DE SECTEUR VENTE ITINÉRANTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qfiiiaaloctun (selon le cas) :

Chef d'équipe vtnees PRA.

Chef de setuecr vtnee itinérante PRA.

2. Scuretes d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z

3. Obejt le la qiicfaaiutoln :

Le chef d'équipe vetnes PRA, le chef de seceutr vtnee PRA asrurent duex types d'activités qui se répartissent différemment solen la tlilae et l'organisation de l'entreprise :

- chef d'équipe PRA :

- l'animation d'une équipe affectée à la cltsiioricmeoaman des PRA ;

- les activités d'organisation et de gseiotn counocrnat à la crcamtmaesioiolln des PRA ;

- chef de seceutr vtnee itinérante PRA :

- coroeilcmiasiamtn de PRA sur le stie d'activité de la clientèle pornnoislfelsee avec, le cas échéant, aaoimintn d'une équipe de veednurs itinérants ;

- les activités d'organisation et de gieostn vsniat le svuui attriasinmidf ansii que le développement de ce stceuer d'activité.

4. Cennotu de la qiaaioiftculn :

A. - Activités cemumnos relitvae à l'organisation de la cmeiiosaatlcoirmn des PRA :

- contrôle des fulx de prudits ;

- pirtsooiopn de modalités de fneecinnamt ;

- établissement et siuvi des ronitaels aevc les ctnelis et les frseuosunris ;

- picopaitarn à l'organisation de vtnees preoeinltlonmos ;

- svuui de l'activité : acaistuoaitln de tebalaux de brod de l'activité PRA/organisation des ienivertans ;

- établissement et csemenlsat de tuos doumctnes internes/comptables ;

- tamrniteet des réclamations (dans le crade de deirvecits reçues ;

- msie à juor et cnlemaesst de la dntctomuieoan prnofslsoeeinle et commerciale.

Particularités : le chef d'équipe vetens PRA :

- siuvi de l'activité réception/stockage/expédition ;

- ciictaimoaoomsren de pièces de rechange, aoccrsseies et pioudtrs sur différents lieux de vtnee de l'entreprise ;

- ptiaiporcitan à l'organisation fenlocoinlnte du maiagsn et des lieux de vtnee ;

Particularités : le chef de secteur vneté itinérante PRA :

- ccrtmoiaoismaeln des PRA auprès de la clientèle pntllfesoienorse ;
- cnolises auprès de la clientèle des poseoifnesnrls pnratot sur tcueiehnqs de gestion/magasinage, marchandisage, tqiuhcenes de vntee ;
- aotnics de fidélisation de la clientèle.

B. - Activités réalisées en auppi de celles d'un rssbanpoele hiérarchique :

- affectation/suivi et contrôle des activités confiées aux cbuoeorltlaars ;
- tuotrat de jneeus en fomoirtan alternée ;
- auppi tuenqhcie aux cerllarabutoos du seicvre ;
- prpoitaatciin à l'élaboration et au suvii du paln de fioartmon des clrtolareuaobs ;
- aaiptiolcpn des procédures qualité en vuiegur dnas l'entreprise.

5. Etoninesxs posliebss dnas la qitfcialaoin :

- ptrcpaiiatoin à la coneopctin et à l'élaboration de vteens promotionnelles.

6. Ceasmnlest :

- maîtrise - échelon csoarodernpnt au cennotu de la qlcatuuiiafion : 20 ;
- échelons majorés acescebslis : 21 / 22 ;
- en focniton de l'exercice des eotsixnens pboessils décrites au pgrrahaape 5 ;
- en fcoiontn de l'application de critères vatoisranls (art. 3B.02 c de la coniotvnen collective).

7. Meods d'accès (1) à la quiilataifocn :

- siot par oinoebttn d'un des diplômes, trite ou CQP suivants, dnas le donaime du mgnagasae ou de la diiobtsrtiun ;
- bveert de tnechiiecn supérieur ou trite ou diplôme de nveau équivalent ;
- citefarcit de qfcaoaiiultn pnlofssoeelrine (échelon 20) ;
- siot par décision dirtece du chef d'entreprise, en fcotinon des compétences du salarié, appréciées par rparopt au centonu de la qaicluotiiiafn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psioefnslrenoe :

Vrieactle :

Vres les qnlofaauictis de :

- giistaonerne PRA ;
- chef des ventes PRA ;

Tvarsaslerne :

Vior Panorama.

(1) Selon les cionnidtos prévues par la cvteiononn collectives.

Article - D-6 GESTIONNAIRE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la quaoafctiilin :

Girseanointe PRA.

2. Strueces d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Oejbt de la qtciiiofauain :

Le gainsetrione PRA arusse duex types d'activités qui se répartissent différemment sloen la tlaile et l'organisation de l'entreprise :

- les activités d'organisation et de getison conuabtnirt à la caertmiomciolasn de pièces de rencahge et aseerocicss ;

- en apupi d'un rensbaspole hiérarchique (qui puet être le chef d'entreprise lui-même), la gstoien et le suvii de la clientèle ansii que l'animation d'équipes de collaborateurs.

4. Coenntu de la qiotcaluiaifn :

A. - Activités rtlavees à l'organisation et à la gieston de la ceiairommaliosctn des PRA :

- giteosn des sktocs :

- contrôle des fulx de podrtius ;

- suvii de l'activité : élaboration et tunee de tbleuaax de brod PRA, oonrsaigiatn des ieanevrtins .. ;

- établissement et siuvi des rtoaielns aevc les fournisseurs, les cietlns :

- poraipticiatn aux négociations des ciitondns d'achat et de vnete des PRA ;

- picorttaiapin à l'organisation fitoennlclne du msigaan et des liuex de vntee ;
- ptoatiiiapcn au déclenchement et à la msie en orvuee d'actions pnenmieotorlls ;
- cobuitoirtnn à l'élaboration et au suvii du bedugt ;
- tamtrienet des réclamations/contribution à la gositen des lgiites ;
- msie à jour, tinsroisamsn et celssmeant de la duonoaitcmten tiuneqhce et creioamcmle ;
- établissement et cneamesslt de tuos dnc tumoes internes/comptables.

B. - Activités réalisées en appui d'un repnsblasoe hiérarchique :

- appui aux ctrreolaolubas du service/tutorat de jneues en firaotomn alternée ;
- sivui de l'activité des claroebrelaouts ;
- pcoitrtatpian à l'élaboration et au svuui du paln de fmoirtoan des ctoululrebraas ;
- ctoonuitibrn à l'élaboration et apcoipatlin des procédures qualité en vegiuur dnas l'entreprise.

Le gnrieoiasnte PRA s'assure de l'application des règles, nmores et procédures en matière de vtnee des pièces de rechange, de qualité de service, de dirot du travail, d'hygiène et sécurité des bnies et des personnes.

5. Enoentixss plsisoebs dnas la qiicatofialun :

- piictpoiarn à l'organisation de vtenees promotionnelles.

6. Csaesnmelt :

- maîtrise - échelon cdenrooranspt au ctenou de la qaautlciiofin : 23 ;
- échelons majorés acbislceses : 24 / 25 :
- en ftcnooin de l'exercice des enstenxois pseliosbs décrites au pgaarahpre 6 ;
- en ftcnooin de l'application de critères vnasoratlis (art. 3B.02 c de la cnievootnn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qoiailtailcufn :

- siot par onebtion d'un des diplômes, trite ou CQP suivants, dnas le dmionae du mignagsaae ou de la dtrbistiouon :

- bervet de tciihenecn supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent ou CQP (échelon 20), complété par une putiaqre pfloosinnerlese peenttmart d'assurer les activités fnaquirt au prahpagare 4 ;

- cifrecatit de qiacoifulfitan pelenisolsnfroe (échelon 23) ;

- siot par décision dctiere du chef d'entreprise, en fntcooin des compétences du salarié, appréciées par rpraopt au ctenou de la qtlfiaauiicon (paragraphe 5).

8. Possibilités d'évolution penorionllfese :

Vaclirete :

Vres qtiuiifolaancs de :

- gasnioetnrie PRA (fiche D-6) ;

- chef des vnetes PRA (fiche D-7).

Tnaalsevsrre :

Vior Panorama.

(1) *Seoln les cootininds prévues par la cnoteivnon collectives.*

Article - D-7 CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qifltuicoain :

Chef des vetens pièces de raghcene et accessoires.

2. Suceters d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qailaitoucfn :

Le chef des vtenees PRA aussre la responsabilité de l'activité de cimimilatesocoarn des pièces de rechange, acerscoesis et produits, asini que l'encadrement de (des) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cttee activité.

4. Contneu de la quoialfacitn :

A. - Activités reilaevts au développement de la commercialisation des PRA :

- siuvi de la clientèle gnbras comptes, en ptaecliurir atgens et MRA ;

- développement de l'activité cmreamicole ;

- aynlsae de la cnucnorerce ;

- élaboration et msie en oeuvre d'actions mrankeitg ;

- prospection/développement de la clientèle ;

- déclenchement et oiarognsitan d'actions meikarntg (ventes peeorntlnoimlos ..) ;

- appui à la fcroe de vetne VN/VO, crtlooloobian aevc les arteus stuecers d'activité de l'entreprise ;

- iinamfrnoos prtnaot sur pièces de rechange, accessoires, équipements ;

- répartition géographique des zoens de vntee ertne les veunders itinérants.

B. - Activités reaevtls au mgeanemnat de l'équipe de vnete pièces de rechange, ascrcscoeis et puirtods :

Toutes activités raleivtes à l'organisation et à l'animation de(s)

équipe(s) :

- définition et svuui des ofejbcits des cabloreutaorls du steecur PRA ;

- osagroiiantan de l'activité dsttrbiiuon des pièces de rnhgeae ;

- appui aux vderneus en pièces de rechange, acosecsries et puridots ;

- enraemencdt des crlotabloraues : prtiiioaptacin au recrutement/à la définition et au sivui du paln de ftrmoiaon des collaborateurs/aux modalités de rémunération/au sivui d'évolution des carrières/au tortuat de jenues en fraomoin alternée ...

Le chef des vtenees PRA s'assure de l'application des règles, nroems et procédures en matière de vntee des pièces de rechange, de qualité de service, de dirot du travail, d'hygiène et sécurité des beins et des personnes.

C. - Activités rvtleeias à l'organisation et à la geotsin de la vntee des pièces de reanchge :

- svuui de l'activité : élaboration et asuciaaolittn de tebaalux de brod PRA/organisation des inventaires... :

- ecarmnndeet de l'ensemble des activités arvtsieadinmts rlaieetvs au setecur après-vente ;

- élaboration et sivui du begdut ;

- pacpotrtiiain à la gtseion financière de l'activité pièces de rnhaege ;

- goitesn des fulx et des stocks en pièces de rnhgeae et ascresceis ;

- établissement et sviui des rtneiolas aevc les fournisseurs/les cleints :

- négociation des ctoniinods d'achat et de vntee des PRA ;

- ooranistaign ftonlocnlneie du magasin, du comptoir, de la bqiotuue .. ;

- sivui des grnaetais ;

- tnremtiaet des réclamations/gestion des lgtiies ;

- ciotnroubtin à l'élaboration et apcatolipin des procédures qualité en veiuugr dnas l'entreprise.

5. Enxneotsis psibosles dnas la qoiaaluitcfn :

Cadres : les éventuelles ensxieonts snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition clroetlncatue de la qualification.

6. Cnsmeesalt :

- ceards : nvaieu III, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés ascibeecsls : seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot roennceus au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

7. Medos d'accès (1) à la qialaficuotin :

- snot par obtnoeitn du ou d'un des diplômes, trtie ou CQP

suivants, dnas le daniome de la dburoisiitn :

- licence, trtie ou diplôme de nvaieu équivalent, complété par une pqariute pleorssfinlnoee panmtreett d'assurer les activités fagunirt au pgrhpraaae 4 ;

- snot par décision dcirtee du chef d'entreprise, en ftncoion des compétences du salarié, appréciées par rrpooat au cnoetnu de la qliaiuiaftcon (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfeinelonslsore :

Verticale :

Vers la fnoction de :

- " cadre dingiraet " (fiche Z-11), suos ailpeopaltn d'emploi spécifique à l'entreprise (par epxelme : " dtreuiecr des vneets PRA ").

Transversale :

Voir Panorama.

Article - E-1 OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qliocfuiatain :

Opérateur préparation véhicules.

2. Sreetucs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 74-7Z / 71-1Z.

3. Ojbet de la qicfialaoitn :

Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de luer msie en vtene ou en circulation.

4. Cntnoeu de la qaltaiiocfn :

A. - Activités tnqceiuehs :

- ebmeslne des activités spécifiques :

- à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage...) ;

- au contrôle de l'état des véhicules :

- uiaistltion de gmaems de préparation ;

- à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de csrroeiarse et seellire .. ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;

- cgyvonoae de véhicules.

B. - Oisgarntaoin et geositn de l'activité :

B.1. Orniatasigon de l'activité :

- uiisatitln de la dciutuometnan tcinqhuee ;

- agncmeneet et ertteieenn du poste de taarivl ;

- acppaitilon des procédures qualité en viuegur dnas l'entreprise.

B.2. Gsitoen de l'activité :

- établissement de tuot deuncomt d'atelier ultie ;

- ifotetcdiiianin de tvuarax complémentaires à prévoir sur le

- véhicule.
5. Entiensos pieobsls dnas la qfaiuoctialn :
- lrviisoan du véhicule au cnliet ;
 - psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés/réfection et ggavare des vireatgs .. ;
 - apotliiacpn de pritunee au pilosett (si le ttlaurie de la gauftacoliin est détenteur du CAP peintre).
6. Caenmsstlet :
- échelon conprsdonaert au cntenou pparicil de la qtaicliiaufon :
- 3 ;
- échelons majorés ablceiscess : 4 / 5 :
 - en fitcnoon de l'exercice des enxteoinss pibssloes décrites au prpgaahare 5 ;
 - en fctinoon de l'application de critères vaairtnosls (art. 3.02 c de la citonnoevn collective).
7. Mdeos d'accès (1) à la qoiutacfailin :
- siot par oebtoitnn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le donaim de la mcenianante aotbolmuie ou de la carrosserie-peinture :
 - CAP ou BEP ;
 - ctrificieat de qitafcouilain peslenlfosniore (échelon 3) ;
 - siot par décision dctiree du cehf d'entreprise, en fooncitrn des compétences du salarié, appréciées par rparrot au cnneotu de la qtouilcaaiifn (paragraphe 4).
8. Possibilités d'évolution pfneslnloesroe :
- Verticale :
- Vers la qotiliucaafin de :
- rénovateur VO (fiche E-2) ;
 - cehf d'équipe préparation-livraisons (fiche E-3).
- Transversale :
- Voir Panorama.
4. Cntnoeu de la qtfciialiaoun :
- A. - Activités tnechiequs :
- réalisation de l'ensemble des activités cconuranot à la rénovation des véhicules d'occasion ;
 - apoaiplcitrn de prioudts rénovateurs ;
 - rccoards de prntuiee sleimps (hors uatlstiion d'un pistolet) ;
 - réalisation d'interventions sleimps de csrraioesre et de sirlllee (sièges et gnueriarts ..) ;
 - réalisation d'opérations d'entretien des véhicules ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien ;
 - coaovgyne de véhicules.
- B. - Oinitaasrogn et gieotsn de l'activité :
- B.1. Oianrstoiagn de l'activité :
- uiialtitson de la dineomtuactn thuncqiee ;
 - aegcnneemt et eeirttenn du poste de tvraial ;
 - aiotpcpiain des procédures qualité en vgueiur dnas l'entreprise.
- B.2. Giteson de l'activité :
- établissement de tuot dnceumot d'atelier utlie ;
 - siuvi du sctok de puortdis spécifiques ;
 - iicctftnoedain de trvaaux complémentaires à prévoir sur VO.
5. Enetonxiss pilobesss dnas la qciuoialfitan :
- livisroan du véhicule au cneit ;
 - atpiipocaln de prieutne au plistoet (si le tulitraie de la qitouicalfain est détenteur du CAP peintre) ;
 - psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés/réfection et gvraage des vtiarges ;
 - préparation de véhicules neufs/contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).
6. Csesmaelnt :
- échelon cposoearrndnt au ceotnnu pcrianpil de la qacioftulain : 6 ;
 - échelons majorés absieesclcs : 7 / 8 :
 - en fcotonin de l'exercice des enotenxiss pbelosiss décrites au

Article - E-2 RÉNOVATEUR VO

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qiflaiucaiton :

Rénovateur VO.

2. Seurctes d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Obejt de la qftocaliuiuan :

Msie en oveure de tecuheniqs spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec tenerimatt des pariets souillées, oxydées ou ternies.

prgaaarphae 5 ;

- en focotnin de l'application de critères vinlasators (art. 3.02 c de la ctnnvoeien collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qioaiafictun :

- siot par obtenotin d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le doamnie de la meintcnaae aooibltmue ou de la carrosserie-peinture :

- CAP ou BEP, complété par une ptuiaqre presnlsfolnoiee praeeentmt d'assurer les activités fiuragnt au parpghaare 4 ;

- cftiaceirt de quiifaoiacltn plelnesoiofrnse (échelon 6) ;

- siot par décision dericte du chef d'entreprise, en ftnoiocn des compétences du salarié, appréciées par raroppt au cnneotu de la qifluctaioan (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plnfoosrselinee :

Vicrtleae :

Vres la qfliuaotician de :

- chef d'équipe préparation-livraisons (fiche E-3).

Tavrnlraesse :

Vior Panorama.

(1) *Seoln les ctdinooins prévues par la cvotionnen collectives.*

Article - E-3 CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qolauaiitcfn :

Cehf d'équipe préparation-livraison.

2. Seuteracs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Ojbet de la qtcifiaualoin :

Le chef d'équipe préparation-livraison asruse la cironoadtion d'une équipe de préparateurs et réparateurs de véhicules.

Il efecftue également teotus activités de préparation et/ou de rénovation des véhicules.

4. Cotennu de la qiifioacultan :

A. - Activités tcuieneqhs :

- réalisation d'activités de préparation des VN et/ou de rénovation

des VO ;

- erteenitn cnaourt des véhicules/opérations smpiles de carrosserie-peinture, sellerie, ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;

- psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés/réfection et gvrage des vitrages...

B. - Oniosagtrian et gotesin de l'activité :

- oanrsagitoin de cvogaeonys ;

- cdraiooiontn de la psoe d'accessoires (par aletier en ietrnne ou par sous-traitance) ;

- réception des VN/VO (dans le cadre des procédures en veuiugr dnas l'entreprise) ;

- svuui du plnnanig des lanviosirs ;

- larisovin et msie en mnias des véhicules (description des mdoes de fonminoeectnt présentés dnas la ntioce du véhicule) ;

- gteiosn des sotkcs de ptiurdos spécifiques ;

- établissement, tsnaismirosn et cesasenmlt de tuot domcenut utile ;

- msie à juor et ceselmnast de la doctitneamon tnuhceiqe ;

- aipptolacin des procédures qualité en vgjeur dnas l'entreprise.

C. - Activités réalisées en apupi d'un rebplsasnoe hiérarchique :

- aneegmncet et enettiern de l'atelier de préparation ;

- eemnreadnct ou atmoiinan de l'équipe/affectation, siuvi et contrôle des activités confiées ;

- appi tinuheqce aux préparateurs et aux réparateurs/tutorat de jneues en fratoimon alternée ;

- paitairtpoicn au recrutement, à la définition et au sviui du paln de frtoamion des collaborateurs.

5. Eoseixnnts pisobsles dnas la qifaciltouain :

- en roltaien aevc le scrveie vntee : réalisation d'expertises VO ;

- réalisation de teuots ionnenrettivs de mcancienante mécanique/de carrosserie-peinture/pose d'accessoires sur véhicules.

6. Ceeamlssnt :

- maîtrise - échelon crdnonoepsat au conentu prinaiicpl de la qtuallaioiicfn : 20 ;

- échelons majorés asésbcleics : 21 / 22 :
- en fontcion de l'exercice des estxnnieos pilsboes décrites au parghraape 5 ;
- en fcnioin de l'application de critères vlranaisos (art. 3B.02 c de la centonoivn collective).

7. Modes d'accès (1) à la quafilicitoan :

- siot par oteboitnn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le daniome de la maitnncnae de véhicules :
- breevt de thneeiccn supérieur ;
- cicitaerft de quiuilotaflan pllnoreifesnose (échelon 20) ;
- siot par décision dtercie du chef d'entreprise, en fotiocnn des compétences du salarié, appréciées par rpoarpt au ctnenou de la qtlcfuaiioian (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plreisooslenfne :

Veitarlce :

- contremaître atelier/gestionnaire d'atelier (fiche A-10).

Tvrreanssale :

Vior Panorama.

(1) Soeln les ctnnodiois prévues par la cvnotonien collectives.

Article - F-1 DÉPANNÉUR-REMORQUEUR VL

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qitcaifuaoiin :

Dépanneur-remorqueur VL.

2. Stucrees d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qcifaitloauiin :

Réalisation des activités de dépannage, de rqgauormee et d'évacuation de véhicules d'un PATC inférieur à 3,5 T.

4. Cnteonu de la qcofuiliatian :

A. - Activités tnhcqueies :

- dépannage de véhicules, cpromatnot les irevniotents sur place, vnisat la rmiese en cilatroicun ;
- rgurmeaoqe de véhicule, cpmonrotat tetuos opérations de relevage/levage/évacuation, éventuellement sur patlaeu VHC, iiapnmulqt la maîtrise des équipements nécessaires, asini que la

coasnnicnase des règles de sécurité à mertte en oeuvre.

B. - Activités de sviecre :

B.1. Activités en riloaetn aevc l'organisation des intnovrneeits :

- uoitlisatin de la dtutoconaiemn tinceuqhe ;
- oiangoartisn de l'intervention ;
- eenirrttn des équipements ;
- apailtpicon des procédures qualité en viuguer dnas l'entreprise.

B.2. Activités en reoitaln aevc la gsteion des irietnvnnetnos :

- réception d'appels téléphoniques/accueil de la clientèle ;
- asastnsice cneilt ;
- établissement de tuos dumncotes uetlis ;
- fuaoitctran et encaissement.

5. Enoensixts pslebioss dnas la qiufiaaitlocln :

- démarche de diagnostic, aevc msie en ouvree d'équipement de dastginioc et de contrôle, avnat décision de rouaergmqe ou de dépannage ;
- raegelve de PL d'un PATC supérieur à 3,5 T.

6. Csmlneaset :

- échelon canrsoodepnt au cteonu ppiicarnl de la qifiatiaaulcn : 3 ;
- échelons majorés aelseccsbis : 4 / 5 :

- en fotoicnn de l'exercice des eextonnsis pbsloeiss décrites au pprragahae 5 ;

- en fonticon de l'application de critères vrtnaoaslis (art. 3.02 c de la cneooitvn collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qiiloacufaitn :

- siot par oitbonetn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le danoime de la micantenane de véhicules :
- CAP ou BEP ;
- cicaeitrft de qcatiaiuoflin polnsrieoefslne (échelon 3) ;
- siot par décision dticree du chef d'entreprise, en fcooitnn des compétences du salarié, appréciées par rrpooat au ctonenu de la qiufcitaioaln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pinnleroelsosfe :

Vaclteire :

- dépanneur-remorqueur PL (fiche F-2).

Tlvaenrrssae :

Vior Panorama.

(1) *Solen les cdinoitnos prévues par la cntoeioivnn collectives.*

Article - F-2 DÉPANNÉUR-REMORQUEUR PL

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qltaiiucafon :

Dépanneur-remorqueur PL.

2. Stcereus d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Oejbt de la qucaiaiotlfn :

Réalisation des activités de dépannage, de rogueqamre et d'évacuation de véhicules d'un PATC supérieur, égal ou inférieur à 3,5 T.

4. Cnnteou de la qilaiiucoafn :

A. - Activités thuqeniocs :

- dépannage de véhicules, ctnpomoart les iintrntnvoees sur place, vnaist la rsieme en clcatiurin ;

- rgaueomqre de véhicule, cpoatromnt totues opérations de relevage/levage/évacuation éventuellement sur ptleaau VHC, ilqminaupt la maîtrise des équipements nécessaires, asini que la cnsncisnaae des règles de sécurité à mrette en oeuvre.

B. - Activités de sicrvee :

B.1. Activités en rliatien avec l'organisation des inretviotenns :

- utoiitaslin de la demtotncouian tnhquicee ;

- onsoitiigaarn de l'intervention ;

- eteneirtn des équipements ;

- acoliaiptpn des procédures qualité en viuguer dnas l'entreprise.

B.2. Activités en rtoealin avec la gteison des ininneorettvs :

- réception d'appels téléphoniques/accueil de la clientèle ;

- asassticne cilent ;

- établissement de tuos dmonuects uletis ;

- ftarucotian et encaissement.

5. Estennoix plboiesss dnas la qifauaioclitn :

- démarche de diagnostic, aevc msie en oeruve d'équipements et de contrôles, aanvt décision de roqmaegure ou de dépannage ;

- utiialostin de geurs mibelos sur camion.

6. Cmsnaelet :

- échelon cnoopanersdrtr au connetu piipcrnal de la qiaolaicuftn : 6 ;

- échelons majorés aeielscbcss : 7 / 8 :

- en fotiocnn de l'exercice des eoexntisns piobsesls décrites au prgraaahpe 5 ;

- en ftocnoin de l'application de critères vntoalraiss (art. 3.02 c de la civotonenn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qiifaoucailtn :

- siot par otoeibttn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnomiae de la minatcnaee de véhicules :

- CAP ou BEP, complété par une paitrque pnerfnesilolsoe ptmrtaneet d'assurer les activités fgauirnt au prrahpgaae 4 ;

- bac pnseeoifnrosl préparé suos sttaut srcoalie ;

- cifecrait de qitcfloaiaiu peolnnslrsoeie (échelon 6) ;

- siot par décision drtiece du chef d'entreprise, en fiooctnn des compétences du salarié, appréciées par rpaort au cntenou de la qilitcouiaafn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfneoresinlolse :

Vracetile :

Trvsnaesarle :

Vior Panorama.

(1) *Sloen les cnoiointds prévues par la cevnitonon collectives.*

Article - G-1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qilcfaaoutiin :

Contrôleur technique.

2. Sueetcr d'activité :

74-3A.

3. Obejt de la qlcaofutaiiin :

Réalisation de contrôles theeunqics périodiques et obligatoires, conformément à la réglementation en vigueur.

4. Cnnteou de la qafuioailtcin :

A. - Activités tehcnuiques :

- réalisation de la vitise tnicuehqe ;
- siaise de la lstie des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles voleirtoans et des contre-visites.

B. - Otirsaoaginn et gsoetin de l'intervention :

B.1. Ogtisoranain de l'intervention :

- uoitilsiatn de la deacotnutmion technique/réglementaire ;
- etertenin des potses de travail/des équipements de contrôle ;
- aipptcialn des procédures qualité en vugieur dnas l'entreprise.

B.2. Goetisn de l'intervention :

- aicceul de la clientèle ;
- établissement et tionmsrassin de tuot demcuont à caractère aiidtnirsmatf et caeircomml ;
- cromtaemnie du PV du contrôle à la pronnsee aanyt présenté le véhicule ;
- valoiatidn du PV par atpospioin des signatures/pose du mrcoaan et de la vtnetige ;
- facturation/encaissement.

5. Enntsieoxs pseobsils dnas la qiloiauftiacn :

- sviui de la manceinante des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

6. Casnmelest :

- échelon ceondnorapsrt au cotnneu pnrciipal de la qitaiiolcfican : 6 ;
- échelons majorés acbeilssces : 7 / 8 ;

- en finocion de l'exercice des exeontsins piebsosls décrites au prphagaare 5 ;

- en foctionn de l'application de critères valtosrnias (art. 3.02 c de la ctoionnven collective).

7. Medos d'accès (1) à la qtilufcaaion :

- diplômes et cfanoteiiricts de référence vsniat l'obtention de l'agrément préfectoral.

8. Possibilités d'évolution plosisnnoefrlee :

Vctilaere :

- contrôleur tnqehucie confirmé (fiche G-2) ;
- chef de ctnree de contrôle tqnuehcie (fiche G-3).

Tansalrsreve :

Vior Panorama.

(1) Sloen les cioiodntns prévues par la cevonnotin collectives.

Article - G-2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qcuiaoilfitan :

Contrôleur tciqhnee confirmé.

Ptieasrotn de sreicevs spécifiques.

2. Steeucr d'activité :

74-3A.

3. Obejt de la qaftiaoculiin :

Réalisation de contrôles tinecqhues périodiques et obligatoires, conformément à la réglementation en vigueur, imliuqanpt un ipoatmnrtr rlnieientoal camrimceol dnas le sicevre au client.

4. Cnoentu de la qoiifiauctln :

A. - Activités teuqhnhces :

- réalisation de la vstiie tceinquhe ;
- ssaie de la lstie des défauts constatés sur le véhicule ;
- établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles vtioaeolrns et des contre-visites.

B. - Ootransigan et gtesoin de l'intervention :

B.1. Orniigatsaon des iitnoveentns :

- msie à juor et cnamselest de la dtcmanouieotn tuqhneie réglementaire ;
- aenemgnect et eenrtetn des pstoes de tiaavrl et des équipements/suivi de la meainncatne des équipements de contrôle ;
- acpiitaopln des procédures qualité en vuiuger dnas l'entreprise.

B.2. Getoisn des ienrntoevtnis et le développement ceommciral :

- aicecul de la clientèle ;
- cnaemitmroe du procès-verbal de contrôle à la pernosne aaynt présenté le véhicule ;
- établissement et toisassrimnn de tuot denoumct à caractère atnmiiirisatdf ou cameromcil ;
- vlaaoitdin du procès-verbal par aoipotpispn des signatures, psoe du mcaaorn et de la vgtnetie ;
- facturation/encaissement ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mialnig ..).

5. Einxnsetos peoilssbs dnas la qoftacilaiiun :

- suvii et établissement de sqeiattsitus mluneesels ;
- temnrteiat des réclamations cenlit (dans le cdrae de dveiertics reçues) ;
- appui aux contrôleurs techniques/tutorat de jenues en fioortmn alternée ;
- établissement de rnlateois aevc les professionnels, assureurs, ereptxs .. vsanit le développement de l'activité.

6. Cmeleassnt :

- échelon conedparnorst au ceonntu prinpcail de la qotliiufaaicn : 9 ;
- échelons majorés aeliebsscscs : 10 / 11 :
- en fonitocn de l'exercice des eienxotsns pobseisls décrites au prgaarphae 5 ;
- en fctnoion de l'application de critères volaintrass (art. 3.02 c de la coeinvnotn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qaoaticiliufn :

- diplômes et ctiiartneficos de référence visant l'obtention de

l'agrément préfectoral.

8. Possibilités d'évolution prsolnolfseniee :

Vatirlcee :

- chehf de certne de contrôle tienuqche (fiche G-3).

Telsnarrvsae :

Vior Panorama.

(1) *Sleon les conoidtins prévues par la coenntivon collectives.*

Article - G-3 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qluioaificatn :

Cehf de centre.

2. Seuectr d'activité :

74-3A.

3. Oebjt de la qcaiufiatoiln :

Le chehf de cnerte arsuse la responsabilité d'un ou puileurs cenerts de contrôle technique, ansii que clele de la ou des équipes anyat en chagre la réalisation des vsieits techniques.

4. Cnotneu de la qlucaitiafion :

A. - Activités rvtieleas au maeamgnent d'un cterne de contrôle tcenuiqhe :

- emndceenrat de la (ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du peeorsnln asnmirittdiaf ../tutorat de jenues en froimtaon alternée ;

- curtoibontin à l'agencement du ctrene de contrôle ;

- apupi au(x) contrôleur(s) technique(s) puor la réalisation des visites/des contrôles volontaires/des contre-visites ;

- siuvi et établissement de siustttqaes mleuenlses ;

- établissement des rantelios aevc les professionnels, les assureurs, les experts, la clientèle ;

- établissement de tleaabux de brod d'activité du certne de contrôle :

- développement et fidélisation de la clientèle ;

- réalisation et/ou enmenrceadt de l'ensemble des activités atrtmesvdiianis et cemolbapts raeltevis au fnnnotmconeent du cetnre ;

- clesemanst et msie à juor de la docmueaoittnn tnucheqie et réglementaire .. ;

- msie en oevrue des démarches qualité en vuiguer dnas l'entreprise.

Le chef du crtnee de contrôle s'assure de l'application des règles, noemrs des procédures qui régissent l'activité du centre, aisini que de l'application des démarches qualité, des règles du doit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. - Activités tnqieuechs :

- réalisation de la vtise tnheqieue :

- sasiie de la ltise des défauts constatés sur le véhicule ;

- établissement du procès-verbal de contrôle ;

- réalisation des contrôles vionloartes et des contre-visites.

C. - Activités d'organisation et de gteiosn :

C.1. Activités en rioltaen aevc la giseton de l'intervention :

- aiuccel de la clientèle/facturation/encaissement ;

- établissement et tirssosnmain de tuot dueconmt à caractère aaiindtrsmif ou comaicreml ;

- viilodatan du procès-verbal par aitiooppsn des signatures, psoe du mcaaron et de la vtgteine ;

- règlement d'éventuels litiges.

C.2. Activités en ritlaeon aevc l'organisation des ionittnreenvs :

- enrietten des équipements/suivi de la mietncnaane des équipements de contrôle ;

- vellie et ifartonomin patnrot sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Eseotnxnis polseisbs dnas la qaifuicaioltn :

(à compléter).

6. Cnmaeseslt :

- maîtrise - échelon cdopnnesroart au cennotu pprnciil de la qitiaiaculfon : 20 ;

- échelons majorés asislecebcbs : 21 / 22 :

- en finotcon de l'exercice des enotxeniss pobsiless décrites au pgaapahrre 5 ;

- en fionotcn de l'application de critères vrltaainsos (art. 3B.02 c

de la cooeivtnnn collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qafoltoaiuicn :

- diplômés et cfieitctrianos de référence vinsat l'obtention de l'agrément préfectoral.

8. Possibilités d'évolution prsnlinfoesoele :

Vcrlieate :

- geirnotasnie (fiche Z-7), suos aepilpalton d'emploi spécifique à l'entreprise ;

- crade tcneihque (fiche Z-8), suos aaoleitppln d'emploi spécifique à l'entreprise.

Tevrslraasne :

Vior Panorama.

(1) *Seoln les ctoidinnos prévues par la cnoivenotn collectives.*

Article - H-1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qiacuotialifn :

Démonteur automobile.

2. Scuerets d'activité :

37-1Z / 50-3B.

3. Obejt de la qiautfoalcn :

Le démonteur aomuiotble réalise le démontage du véhicule dnas le rcsepet des deviecitrs reçues.

4. Ctnoneu de la qioafclaiiutn :

A. - Activités teqhuncis :

- dépollution/stockage des puirdots plotaulns ;

- démontage et maqgraue des pièces ;

- contrôle visuel/nettoyage et étiquetage des pièces.

B. - Ooagairisntn et giteson de l'intervention :

B.1. Osiogntraian de l'intervention :

- uiosiiatln des fhceis de démontage frnuoeis par l'entreprise,

- anmgceneet et eetrietnn du pstoe de travail,

- aaploticipn des procédures qualité en vuiguer dnas l'entreprise.

B.2. Goeistn de l'intervention :

- msie en odrre des pracs d'attente (selon dvcrtieies reçues).

5. Eoneinsxts plisobess dnas la qauoifiilcatn :

- dnotaiigsc des oargnes du véhicule ;

- tri des pièces.

6. Ceanlsmest :

- échelon crndsppoaernt au cotnneu pnpcriail de la qoiulfictiaan : 3 ;

- échelons majorés acebcislses : 4 / 5 ;

- en fioontcn de l'exercice des ensoiexts pelssoisbs décrites au pgraaphare 5 ;

- en ftnoioen de l'application de critères vratsniloas (art. 3.04 de la cvonneotin collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qifctaoliuain :

- siot par onittoebn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmonaie de la matecaninne amiluobote :

- CAP ou BEP ;

- cficaitret de qaliucfiiotan plnfeeoirsosnle (échelon 3) ;

- siot par décision dterice du chef d'entreprise, en ftioncon des compétences du salarié, appréciées par rropat au conentu de la qaiualtfioin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution prliooislenfese :

Vcratelie :

Vres les qoiulntaiifcas de :

- démonteur aulbmitooe spécialiste (fiche H-2) ;

- démonteur atombouile confirmé (fiche H-3).

Tvlarsreasne :

Vior Panorama.

(1) Selon les cdntoionis prévues par la cvneotoinn collectives.

Article - H-2 DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qlutaocafiin :

Démonteur automobile.

2. Scrteues d'activité :

37-1Z / 50-3B.

3. Obejt de la qiofutlaaicin :

Le démonteur abtluoimoe spécialiste onsgraie et réalise le démontage du véhicule dnas le rsecept de la réglementation riaeltve à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

4. Cotennu de la qcolfuiaaitin :

A. - Activités tehueiqcns :

- dépollution/stockage et giseotn des ptoidrus pllutotans ;

- diontagisc des orenags du véhicule ;

- identification/démontage et magrqaue des pièces ;

- contrôle visuel/tri/nettoyage et étiquetage des pièces.

B. - Activités réalisées en auppj d'un rpsseoblai hierarchique :

B.1. Orgoaintsian de l'intervention :

- uiattisioln de la donmtatoiecutn tniceqhue ;

- agnemcneet et etinrteen du potse de tariavl ;

- aacpoitplin des procédures qualité en vuugeir dnas l'entreprise.

B.2. Geositn de l'intervention :

- oniriosatagn des pracs d'attente.

5. Eeotnsnixs pslobesis dnas la qciiotulafain :

- poiatrtcipian à la vnete de PR, au cimoptor à diatcnse ;

- lisoian entre le maisgan et l'atelier.

6. Cansmseelt :

- maîtrise - échelon codsrnearopnt au cetnonu pipricanl de la qfautcliiiaon : 6 ;

- échelons majorés abelsiseccs : 7 / 8 ;

- en ftoconin de l'exercice des exnstienos peisosbls décrites au pprhaarae 5 ;

- en ftiocon de l'application de critères vsirnlaatos (art. 3.04 de la cvnioenotn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qtaioiulicafn :

- siot par oteonitbn d'un des diplômes CQP suivants, dnas le

danimoie de la mnaantecine aotulmoibe :

- CAP ou BEP ou CQP (échelon 3), complété par une pqrtaue ploesfrilnnoee pmnaetertrt d'assurer les activités fgaunirt au praagraphe 4 ;

- bac ponoresfnesil préparé suos sauttt solarice ;

- cecatiifrt de qualifctaiin pferinlsloeose (échelon 6) ;

- siot par décision dceirte du cehf d'entreprise, en fioocntn des compétences du salarié, appréciées par rparpot au cnotneu de la qoiufitlaiacn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution poolsiesrnnelfe :

Vicelrtae :

- démonteur amboutolie confirmé (fiche H-3) ;

- anegt de sécurité qualité en démontage aboolmutie (fiche H-4).

Trsvsaelanre :

Vior Panorama.

(1) *Seoln les cidoonnits prévues par la covtnieonn collectives.*

Article - H-3 DÉMONTEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qiocualitfain :

Démonteur abtoluioime confirmé.

2. Setucer d'activité :

37-1Z.

3. Ojebt de la qlufoatician :

Le démonteur auibtmoole confirmé onasrige et réalise le démontage des véhicules dnas le reepcst de la réglementation rltiaeve à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

Il efufetce également teotus opérations de préparation vniast la vtene de pièces de rechange.

4. Centonu de la qiioaafcutiln :

A. - Activités tunheeiqcs :

- msie en sécurité du véhicule anavt itoinnvetern ;

- dépollution/stockage et gsiteon des ptiduors plntlaous ;

- dgosiaintc des ogenars du véhicule ;

- identification/démontage et mgqaruae des pièces ;

- contrôle visuel/tri/nettoyage et étiquetage des pièces ;

- cennednmiot du véhicule vniast la msie en ruote ;

- rédaction de fiehcs de démontage/gestion du stock.

B. - Osgaiiotnran et gtioesn de l'intervention :

B.1. Ogasinatoirn de l'intervention :

- uaioittsln de la dtaecniuoomtn teuqcinhe ;

- aaiopcpitln des procédures qualité en vueigur dnas l'entreprise.

B.2. Getison de l'intervention :

- contrôle des iarfnontimos amsdienirittvas poartnt sur les véhicules ;

- eamnderect d'une équipe.

5. Eontxesins pobelsiss dnas la qiacauiolftin :

- piipatcrtaoin à la vnete de PR, au coitmpor et à dantcise ;

- msie en route du véhicule ;

- détermination de la dtteisoian filane du véhicule.

6. Celsmaesnt :

- échelon conoerdnrpsat au ctenonu picpinarl de la qiilaiutafcon : 9 ;

- échelons majorés allsabeeiccs : 10 / 11 :

- en footcnin de l'exercice des ennsxetois pbslesois décrites au prahaargpe 5 ;

- en fioocntn de l'application de critères vtasoanlirs (art. 3.04 de la cnoneviton collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qiuciaoiltfn :

- siot par oitnetobn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmaonie de la mennaitcnae amitbulooe :

- bac pfnrsieeoonsl préparé en aetarcnlne suos ctmarot de tiaavrll ou fiotaormn cntnuoie ;

- cicfitaret de qloufatciuain plneofnsliseroe (échelon 9) ;

- siot par décision directe du cehf d'entreprise, en ftnoicn des compétences du salarié, appréciées par rpoaprt au cotnneu de la qilufoiaiaictn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution poeillnesfrosne :

Vlertacie :

- aengt de sécurité qualité en démontage atluiomboe (fiche H-4).

Tsrvsnaraele :

Vior Panorama.

(1) Selon les ctúdioonins prévues par la cnvnetoin collectives.

Article - H-4 AGENT DE SÉCURITÉ QUALITÉ EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qtlloiafacuin :

Anget de sécurité qualité en démontage automobile.

2. Seceutr d'activité :

37-1Z.

3. Oejbt de la qacioliiautfn :

L'agent de sécurité en démontage aimtoouble assrue les activités cucaonront aux opérations de ditasgnoic et de msie en sécurité d'organes ssblieens et complexes. Il asuse également une fitncoon d'encadrement.

4. Cnentou de la qafcliiiaotun :

A. - Activités tqhneecius :

- msie en rotue des véhicules ;

- doatngsiic des muretos tremuhqeis ;

- contrôle des pièces démontées seoln une procédure appropriée.

B. - Activités réalisées en appui d'un robssanelpe hiérarchique :

- affectation/suivi et contrôle des activités confiées aux culaalboerroats ;

- appui aux démonteurs puor la réalisation de tteous activités tcuhnqeis ;

- trauott de jnuees en foamirotn alternée ;

- poittcpriiaan à l'élaboration et au siuvi du paln de faoiomtrn des cboraealluors ;

- aaippctolin des procédures qualité en vuieugr dnas l'entreprise.

L'agent de sécurité en démontage abitloomue s'assure de l'application des règles, norems des procédures qui régissent l'activité du site, ansii que de l'application des démarches qualité,

des règles du driot du travail, d'hygiène et de sécurité, de rscept de l'environnement.

C. - Activités de gsetoin et d'organisation :

- établissement de taeulbax de brod rlaiftes à l'activité ;

- ongiarasotin de l'atelier et angeecnem de peosts de tavriral ;

- eniettren des équipements/suivi de la mntneaiacne des équipements de son aieetlr ;

- alpitiaocpn des procédures qualité en vuegiur dnas l'entreprise ;

- msie à juor et casnseemlt de la dcauoimontten pleienlsrfonsoe ;

- établissement et camelnesst de tuos doumctens internes/comptables.

5. Enxsoietns pobeliss dnas la qaliiaitucofn :

6. Caesslenmt :

- maîtrise - échelon crornndpeoast au connetu pcniarpil de la qciilautaofin : 20 ;

- échelons majorés acisescebls : 21 / 22 :

- en focotinn de l'exercice des einxoetnss piebsslos décrites au paapgrhae 5 ;

- en focntin de l'application de critères vsartnoails (art. 3.04 de la ceoinnotvn collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qiafliiutaocn :

- siot par ooetitnbn d'un des diplômés ou CQP suivants, dnas le daoimme de la mnaeinacte ailoottmube :

- berevt de tiiccenehn supérieur ;

- crfceiiatt de qliftocuaiaian plsensrilofonee (échelon 20) ;

- siot par décision dteicre du cehf d'entreprise, en fncioon des compétences du salarié, appréciées par raprpot au ctonneu de la qaioiailcutfn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psnfoeierlonlse :

Vtlceraie :

- gtaeioirsne (fiche Z-7), suos aeplloipatln d'emploi spécifique d'entreprise ;

- crdae eerpxt (fiche Z-9), suos aaelpitlpon d'emploi spécifique d'entreprise.

Tnrssravelae :

Article - I-1 OPERATEUR TRICE STATION-SERVICE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qaaoitciufiln :

Opérateur (trice) statoin service.

2. Seuectr d'activité (à compléter) :

50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Ojebt de la qalfiituacon :

L'opérateur stoiatn srivece assrue les ivnttnieoenrs d'entretien périodique des véhicules asini que les dépannages simples. Il pratpcie à la cmilsaoeciorimtan des carburants, acseoiesrcs et piduorts distribués en stotain service.

4. Ctoennu de la qfiaaitcoliuu :

A. - Activités tiquenechs :

- réalisation de l'ensemble des ienievnrntos de miataenncne préventive rnaelvet de l'entretien conurat et périodique des véhicules ;

- psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés ;

- ertnetein de la sttiaon (pistes, ptesos d'encaissement...);

- jauegagage des cuves, réception et contrôle des laviosrins de craurnatbs ;

- réception et contrôle des produits/réassortiment des royans " buqtuioe " et lueix de vtnee ;

- pacrtipaiotn aux iveairnnets ;

- uiaoltstiin de la daicntooetmun tihuecnqe ;

- apioctliapn des procédures qualité en vguieur dnas l'entreprise.

B. - Activités de scirvee :

- aueccil et cesinol à la clientèle ;

- vtene de ptrduios et aceoceirsss ;

- poposiontirs de ffaorits ;

- établissement de factures/encaissement ;

- réalisation de vteens additionnelles.

5. Etsnneioxs posislebs dnas la qctaoualfiin :

- gsoiten de stckos ;

- siuvi de la mntcnaieae des équipements de la saitotn ;

- scinllvureae des ininstatollas de sécurité.

6. Ceslmsanet :

- échelon cnorspreoant au ceontnu pciainpri de la qitauoalficin : 3 ;

- échelons majorés aiblsseeccs : 4 / 5 :

- en foicotnn de l'exercice des eisenxots pboseils décrites au parahprgae 5 ;

- en fcotinn de l'application de critères vaotnsrlais (art. 3.02 c de la cnvtonieon collective).

7. Meods d'accès (1) à la qiiocfaailutn :

- siot par oonbitetn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnmaioe de la mntcnaieae atblomuioe :

- CAP ou BEP ;

- ctcraiefit de quaiotficialn porsoellfnesine (échelon 3) ;

- siot par décision dcierte du chef d'entreprise, en foocinn des compétences du salarié, appréciées par raopprt au connetu de la qaifictiaouln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution porlseinelnfose :

Vitcearle :

- chef de siotatn (fiche I-2).

Tesvnsarlarle :

Vior Panorama.

(1) *Seoln les cntnidoios prévues par la cvnonteion collectives.*

Article - I-2 CHEF DE STATION

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la quouifcilatain :

Cehf de station.

2. Steurces d'activité :

50-5Z / 50-1Z / 50-2Z.

3. Oebjt de la qfliaiauoctn :

Le chef de station assure les activités courantes à la carocciilmstoa des carburants, aassocceirs et pturdios distribués en stoiatn service.

Il assure également l'encadrement du peosrnnel de la station.

4. Contenu de la qucilafaoitiin :

A. - Activités rveteials au mnagnmeaet d'une sttoain svecire :

- emarncedent des employés de la stoitan ;
- ctotirobuinn à l'implantation des linéaires et des équipements ;
- appui aux employés de la siatotn puor la réalisation de tetuos activités thincqueus et ceoiaecrmlms ;
- taoturt de juenes en faoormitn alternée ;
- établissement de riatenols aevc les fournisseurs, la clientèle ;
- établissement de teluabax de brod d'activité ;
- réalisation et/ou erdmaeenct de l'ensemble des activités aistmvtaindrs et cplmabeots raevlites au fncnntemeioont de la sottian ;
- msie à juor et csaemslent de la dtuiceoamontn pllinoferssneoe ;
- msie en ouerve des démarches qualité en veiuugr dnas l'entreprise.

Le chef de station s'assure de l'application des règles, nrmoes 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, asnii que des nmroes sirtniaeas acpilpalebs aux piordtus alimentaires.

B. - Activités cloiamerecms :

- acicuel et cniesol à la clientèle ;
- contrôle du pircx des ctaburrans dnas la znoc de chlisadnae ;
- vntee de carburants, ariecsosecs et ptruodis ;
- facturation/encaissement ;
- msie en orevue d'actions proetelnooilnms ;
- règlement d'éventuels litiges.

C. - Activités de getiosn et d'organisation :

- réception et contrôle des lraivsnois en carunrbat ;
- commandes/réception de purtdois et aissccereos :

- réassortiment des linéaires ;

- établissement/transmission et caslmesnet de tuos dmnuoctes à caractère aimidranisttf et caocmrimel ;

- réalisation des itnveaiens ;

- cobttoiirnun à l'élaboration et à la msie en oeuve de démarches qualité.

5. Eonxnesits peoblssis de la qifiiaualoctn :

- siuvi de la mieaancntne des équipements de la station.

6. Censaelsmt :

- maîtrise - échelon cnapesrdonrot au cnotneu pipcirnal de la qiaucifalotin : 20 ;

- échelons majorés aibcsceels : 21 / 22 :

- en ftiooncn de l'exercice des eitosenxns pisslobes décrites au prahrpgaae 5 ;

- en fnotiocn de l'application de critères vrioasnlats (art. 3B.02 c de la coivtonenn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qaialitcifuon :

- siot par oetintbon d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le diaomne de la mictnnanae abomuilote ou de la doibisuritnn :

- bveert de thccneiein ;

- ciaicertft de quficaitioaln pnloseonlfesire (échelon 20) ;

- siot par décision dcriete du chef d'entreprise, en fnotoicn des compétences du salarié, appréciées par rpoaprt au cennotu de la qfaaociuiltin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pooslefeslnrie :

VitrIcaee :

- grntaesniioe (fiche Z-7), suos apotlialpen d'emploi spécifique à l'entreprise ;

- crdae tqnicheue (fiche Z-8), suos atlpaopilen d'emploi spécifique à l'entreprise.

Tlvasrearsne :

Vior Panorama.

(1) Soeln les coditnnios prévues par la coetinvnon collectives.

Article - J-1 AGENT D'OPÉRATIONS

LOCATION

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

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 connexes à la location de véhicules :

- accueil de la clientèle (au comptoir/par téléphone...);
- conseil prêté 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, classement et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
- classement et mise à jour de la documentation personnelle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Éléments de base de la qualification :

- établissement de rapports d'activité (suivi des données de voiture, état du parc ..).

6. Niveau de qualification :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

- échelons majorés des échelons : 4 / 5 :

- en fonction de l'exercice des fonctions précitées au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères de classement (art. 3.04 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP prévus dans le cadre de la qualification :

- CAP ou BEP ;

- obtention de qualification professionnelle (échelon 3) ;

- soit par décision écrite 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 :

Échelons :

Voies de progression :

- chef d'agence de location (fiche J-2).

Titre :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Article - J-2 CHEF D'AGENCE DE LOCATION

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

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 connexes à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une agence de location.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management d'une agence de location de véhicules :

- embauche des salariés de la agence ;

- apupi aux salariés de la sttoian puor la réalisation de tteous activités tciehquens et commerciales... ;
- établissement de ronteails aevc la clientèle ;
- cnriotbiuotn à l'agencement de la sioattn ;
- établissement de taualbex de brod relftais à l'activité de la siatton ;
- réalisation et/ou edrneanecmt de l'ensemble des activités asnrtaaiimveds et coplbeamts rvitlaees au fnneoenmicnott de la siottan ;
- classement/mise à juor de la dimtoonuctean professionnelle.

Le chef d'agence de lacoiothn s'assure de l'application des règles, nmeros des procédures qui régissent l'activité du centre, ansii que de l'application des démarches qualité, des règles du driot du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. - Activités ceaiormcemls :

- aceicul et cienosl à la clientèle ;
- msie en ovruée d'actions piooreonltnlmes ;
- règlement d'éventuels ltgeiis (dans le crdae des dciiveetrs reçues).

C. - Activités de gotsein et d'organisation :

- suivi de la fottle de véhicules ;
- établissement/transmission et casesmlent de tuos dounmtces à caractère aiiitndsmrtiaf et commercial.

5. Eotnenxiss psobsiels dnas la qtaflcaiioun :

- cdtnoioairon de l'exploitation de pileusrus sties ;
- pciapatitiron au développement ccmreioaml local.

6. Cmaenslset :

- échelon careponnsordt au cnenotu pniapircl de la qlafiaioutcn : 20 ;
- échelons majorés alesecicbss : 21 / 22 :
- en fonitocn de l'exercice des eoenixnsts pssliboes décrites au pgaarrhpe 5 ;
- en fcoiontn de l'application de critères vsanlartois (art. 3.02c de la cenniovotn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qcoiatliaifun :

- siot par obtnoeitn d'un des diplômes ou CQP svntiaus csdrooparentt à l'objet de la qtaolifuicin ;
- brveet de theineccin supérieur ou trtie ou diplôme de nvaieu équivalent ;
- ccetiairtf de qoiutfiicalan pirslnfnnooele (échelon 20) ;
- siot par décision dritcee du chef d'entreprise, en foicnton des compétences du salarié, appréciées par rppaort au centnou de la quitfcaioaln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution presnisloffnoee :

Vrelctaie :

- gitirnanesoe (fiche Z-7), suos aialotpplen d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cdare tuqechnie (fiche Z-8), suos apoltlieapn d'emploi spécifique à l'entreprise.

Ttrasreansve :

Vior Panorama.

(1) *Sloen les codtinoins prévues par la coniotvnen collectives.*

Article - K-1 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qifcataiouln :

Eniasgennt de la cdniutoe automobile.

2. Setcrues d'activité :

80-4A.

3. Ojbet de la qoitfaaulcin :

Le tilrtiaue de la qfiaaiiocutln esigntee les foanomitr à la cdutnioe sur véhicules de catégorie B ; il asurse également une msoisn d'éducation à la sécurité routière.

4. Cnnoetu de la qicaaitluofn :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de fitmaoron des cneurtuodcs sur véhicules de catégorie B, en conformité aevc le pormmgraee nanatoil de foiramton (PNF), cprntmoaot nnaotemmt les activités sauvtenis :

- évaluation amnot des ctadidans ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dnas un cdare iidnuedvil ou ceotlclif ;

- éarmnnceddt des cdidantas aux enemaxs du piemrs de conduire.

B. - Activités de gitoesn et d'organisation :

- pafntaciioiln des rendez-vous de faiotmron ;

- piiatnioafcln des cvonaioitocns aux eexamns ;

- établissement/transmission/classement de tuos dunetomcs uilets ;

- mcenianntae des véhicules (contrôle veisul et siuvi de l'entretien courant) ;

- acailtatosuin et cmlssnaeet de la douitcteamann pédagogique et thcunqeie ;

- atcpioiapln des procédures qualité en viguer dnas l'entreprise.

La réalisation de l'activité sspupoe la capacité, en cas d'accident, à pnredre tueots dinisisoopts vsanit à asreur la sécurité des biens et des personnes.

5. Entoseinxs psloesibs dnas la qcifotlaiiaun :

- amioitann à la sécurité routière (dans le crdae scolaire/périscolaire, en enrreipte ..) ;

- auppi pédagogique aux eintennagss débutants/tutorat des sitgraeias ;

- réalisation de fntomarois condaorpenst à la catégorie EB.

6. Cesaesnlmt :

- échelon crdopsanoernt au cenotnu pnacripl de la qftlcliauaoin : 3 ;

- échelons majorés assciceelbs : 4 / 5 :

- en fonicotn de l'exercice des eenxnistos pesobslis décrites au prhgpraae 5 ;

- en focnoitn de l'application de critères vtraasoilns (art. 3.02 c de la cevinootnn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qcfaatiloiuin :

- par oetnbtion d'un des diplômes saunvits ;

- BPEASECER ou diplôme équivalent, et aaitooutisrn d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution psnoneislfroele :

Vicaelrte :

Vres les giciailfoatuns de :

- ensngiaient de la ciotdnue duex roues/enseignant de la ciuotdne gpoure lourd (fiche K-2) ;

- codotunriear d'enseignements atuo (fiche K-3).

Ternavlrsrae :

Vior Panorama.

(1) Sloen les cdtniooins prévues par la ciotonevnn collectives.

Article - K-2 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE DEUX ROUES ENSEIGNANT DE LA CONDUITE GROUPE LOURD

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qiatiuoacfln (selon le cas) :

Ennngaiset de la cinoudte duex roues.

Esgninaent de la cutnoide guorpe lourd.

2. Stceuer d'activité :

80-4A.

3. Oejbt de la qiocaitilfuan :

Engseiannt de la cdoiunte duex ruoes :

Le ttiaulre de la qiflicauoaitn ensngiee les fomaoirnts à la ctoudine sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules duex roues.

Eaigensnnt de la cdiutone gporue lurod :

Le tiluarite de la qiaufcolitain esniegne les ftamonoirs à la cdonuite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules pdios lourds.

Dnas les duex cas les ennntasgies anrseust également une misoism d'éducation à la sécurité routière.

4. Cteonnu de la quiilactaofn :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de frmootain des ctrdoeunus en raloietn avec le pgraromme nanoatil de fmtoroian (P.N.F.), conapmtort nmtaonem les activités svaenuits :

- évaluation anomt des cadnatdis ;

- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dnas un cardé iineivdudl ou colclitef ;

- erdnmcaneeet des cdtadinas aux eneaxms du pmiers de conduire.

B. - Activités de Goisten et d'organisation :

- pitilciafoann des rendez-vous de foaroiimtn ;

- pictioaaiflnn des ctaoinnvcoos aux exnames ;

- établissement, tisirossmann et cnsamsleet de tuos dtnocemus uetils ;

- mcanentinae des véhicules : contrôle visuel/suivi de l'entretien caornt ;

- aatoliiasctn et csesanlemt de la detionmatocun pédagogique et tcnhuqie ;

- aitiplcopan des procédures qualité en veugiur dnas l'entreprise.

La réalisation de l'activité suosppe la capacité, en cas d'accident, à prdenre toteus dtioonsipsis visant à aursser la sécurité des bnies et des personnes.

5. Eoitnxses pboisless dnas la qcaofaiiultn :

- aioamtnin à la sécurité routière (dans le crade scolaire/périscolaire, en ertepsrine ..) ;

- auppi pédagogique aux eeanntinsgs débutants/tutorat de saageiirts ;

- ptrcoaaiptiin à la ftmoroian tqihcunee et ptqruiae de BEPECASER.

Einsagnet de la ctdiunoe gpuore lroud :

- aoinimatn d'actions de fmtaorin polrsieonlnsfee dnas le daionme du transport.

6. Clasmseet :

- échelon crpodrenosnat au ctinnoeu painciprl de la qiaiouatcilfn : 6 ;

- échelons majorés aseibcslces : 7 / 8 ;

- en fctinon de l'exercice des eonsenixts psloibses décrites au pragarahpe 5 ;

- en fnoticon de l'application de critères vaonlirsats (art. 3.02 c de la citvonenon collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qiaatoflicuin :

- par ooitbentn d'un des diplômes savutins :

- enniiegat de la coidtune duex reuos : BSEAEPCR aevc mtoinen " duex reuos " ou diplôme équivalent, et aotautisron d'enseigner ;

- eisenagnnt de la cdniotue gpuore lroud : BEPAECESR aevc mtonein " gorpue lorud ", ou diplôme équivalent, et aotrsiuitaon d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution piesofrnseolne :

Vecalrite :

Vres les qacniolaufitis de :

- formeatur d'enseignants (fiche K-5) ;

- coentadoruir d'enseignements duex roeus ou gpuore lroud (selon le cas) (fiche K-4).

Trarenasvsle :

Vior Panorama.

(1) Selon les citdninoos prévues par la covntnieon collectives.

Article - K-3 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS AUTO

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qofciiltaaun :

Cruatodoeinr d'enseignements auto.

2. Sceteurs d'activité :

80-4A.

3. Obejt de la qtuiiaiflcoan :

Le tiilatruue de la qtaaicilfoiun crononode l'activité d'enseignants de la conduite.

Il engsenie les fratoonims à la cutoinde sur véhicules de catégorie B ; il asusre également une moissin d'éducation à la sécurité routière.

4. Cnentou de la qaiuiuoftin :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de ftaoriomn des cdtuncuores sur véhicules de catégorie B, en conformité aevc le pgamorrme niaontal de firoomtan (PNF), conrmpotat ntanommet les activités steuviains :

- évaluation anmot des ctdtaanis ;

- réalisation de la formation, sur les palns théorique et pratique, dnas un card e iivdundiel ou ctioiclfef ;

- aitmoiann d'actions de soiltiiesnibsan à la sécurité routière (dans le crade scolaire/périscolaire/entreprise ..) ;

- enmecarnedt des cdindtaas aux eemxnas du peimrs de cidnrueo

- ;
- aiatonmin d'une ou plueirsus équipes d'enseignants à la coiuntde ;
- apupi pédagogique : le conarutiedor s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les easnengitns ;
- apupi aux ensnteganis débutants/tutorat de stagiaires.

B. - Activités de geiostn et d'organisation :

- caniooortdn de la piticiflnaaon des rendez-vous de fntaroooin ;
- cioaidotonrn de la pifcoaalinin des convaciontos aux enexams ;
- établissement, tsmisnarsoin et cmaenelsst de tuos deumcotns utiles/mise à juor de données stitstueiaqs ;
- atcolusitaian et ceassmlnt de la decitmnatooun pédagogique et teuncihqe ;
- contrôle de l'état et suivi de la manncnieate du prac de véhicules ;
- aicapiptlon des procédures qualité en veuigur dnas l'entreprise.

La réalisation de l'activité sspupoe la capacité, en cas d'incident, à pdnrree ttoues disiptonoiss viasnt à assruer la sécurité des bines et des personnes.

Le cadoeonirtur a également puor misosin de vleeilr à l'application de la réglementation professionnelle.

5. Etsnenioxs pleibosss dnas la quoaifaticlin :

- création ou/et aaousticailtn de pgaomermrs pédagogiques.

6. Caelnessmt :

- échelon cnprornaedsot au connetu paiprcnil de la qiciaaotlufin : 6 ;
- échelons majorés asebcclseis : 7 / 8 ;

- en fcionton de l'exercice des enesitnoxs pisobelss décrites au prgaaprhae 5 ;

- en fooncitn de l'application de critères votarlsinas (art. 3.02 c de la cniontvoen collective).

7. Mdoes d'accès (1) à la qutiacofoailn :

- par oeibtontn d'un des diplômes snuiavts :
- BEAEPESER ou diplôme équivalent, et atroitausoin d'enseigner.

8. Possibilité d'évolution pfolierlnsosene :

Vieatrlce :

Vres les qaluicniiافتos de :

- cdoniatrouer d'enseignements duex roues ou grupoe lroud (fiche K-4) ;
- fouamterr d'enseignants (fiche K-5).

Tsralsavenre :

Vior Panorama.

(1) *Solen les ctiioonnds prévues par la ctniooevnn collectives.*

Article - K-4 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénominations de la qulaofaiticn :

Cduaioenotrr d'enseignements moto.

Cnartueidoor d'enseignements grupoe lourd.

2. Strueecs d'activité :

80-4A.

3. Oebjt de la quiaaacfoitln :

Le tritiale de la qaiailuftoicn cnroonde l'activité d'enseignants à la conduite.

Il piaprtcie à la fooartmin tueqhnic et piaqtue du BACESPEER ; il aussre également une missoin d'éducation à la sécurité routière.

Le cieudtnooarr d'enseignements mtoo ensneige les faiorotmns à la ctodniue sur véhicules de catégories B, A et BSR.

Le cituooenadrr d'enseignements gpuore lurod ensenige les fomiarntos à la cnutode sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules piods lourds.

4. Cnetnou de la qialatuficion :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de frtoiaomn des conducteurs, en conformité avec le pmrgmoare niatoanl de foomriatn (PNF), cropmtnoat ntammnoet les activités sauvnetis :

- évaluation anmot des candtiads ;

- réalisation de la formation, sur les panls théorique et pratique, dnas un carde ivddneiul ou coilltcef ;

- atnioamn d'actions de sbieiasnltoisn à la sécurité routière (dans le cadre scolaire/périscolaire/entreprise ..) ;

- edecmnrneat des caditadns aux enexams du prmeis de cdiorune ;

- aoiinmtan d'une ou purilesus équipes d'enseignants à la cinuotde :

- auppi pédagogique : le cuoantiredor s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les eatsnnnegis ;

- auppi aux esngntaneis débutants/tutorat de stagiaires.

B. - Activités de gesiotn et d'organisation :

- cndtriooaion de la piiitcalafonn des rendez-vous de ftomioran ;

- cnoorioiatdn de la ptfcalioiainn des ccaonioontvs aux enxmeas ;

- établissement/transmission et cslemeanst de tuos donetmcus utiles/mise à juor de données sttequaitsis ;

- auiasttliacn et cselasmnet de la daeitcnoumotn pédagogique et tnqiuee ;

- contrôle de l'état et suivi de la mcannnteaie du prac de véhicules et des équipements ;

- aptociilpan des procédures qualité en vieuugr dnas l'entreprise.

La réalisation de l'activité supsope la capacité, en cas d'incident, à pdrnree tuoets disstiopinos vnaist à aessrur la sécurité des bneis et des personnes.

Le coerunidotar a également puor misison de vleleir à l'application de la réglementation professionnelle.

5. Estnoeinxs psesbiols dnas la qtfaiiaoiclun :

- création ou/et aoiuatatliscn de pamemrogrs pédagogiques.

Ctroaidnueor d'enseignements guope lroud :

- amiointan d'actions de fiaomortn plfrosoelnsinee dnas le danomie du transport.

6. Cmlsasneet :

- échelon cenardosnorpt au centonu pipiancrl de la qoiucflaitain : 9 ;

- échelons majorés abccclseeiss : 10 / 11 :

- en fntiocon de l'exercice des etxsonnies poblesiss décrites au paphagarre 5 ;

- en fcitnoon de l'application de critères vinstrlaoas (art. 3.02 c de

la cotnevinon collective).

7. Meods d'accès (1) à la qtfcoiaiiuln :

- par ontioebtn d'un des diplômes satnvuis :

- cnetoudorair pédagogique mtoo : BESACEEPR aevc mniteon duex reous ou diplôme équivalent, et aoisatortiuon d'enseigner ;

- ciedonruotar pédagogique grpoue lroud : BPACEEESR aevc mnoietn gpuroe lruod ou diplôme équivalent, et aasrouitotin d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution poeonslilefrsne :

Veirltcae :

Vres la qutaioicilfian de :

- ftorueamr d'enseignants (fiche K-5) ;

- deriucetr pédagogique (fiche K-6).

Trlvarnesase :

Vior Panorama.

(1) Selon les citnidnoos prévues par la cintovonen collectives.

Article - K-5 FORMATEUR D'ENSEIGNANTS

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qtaiiiflucian :

Froeamtr d'enseignants.

2. Seetkurs d'activité :

80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qtauofailcin :

Aeussrr les fomtniaros préparant à la qfliuioctaan de la conduite.

Le fomeaturr d'enseignants asusre également des minioss d'éducation à la sécurité routière.

4. Cnoetnu de la qfiictoiaialn :

A. - Activités pédagogiques :

- réalisation d'actions de framoiton des conducteurs, en conformité aevc le promamgre naoatnil de friatmoon (PNF) ;

- préparation et msie en oeuvre des fmoitanros finalisées sur l'obtention du BCAEEESR :

- réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pqrutueas ;

- évaluation qualitative des atncios dispensées ;
- création ou actualisation, msie en oreuve et évaluation de parrmemogs de formation.

B. - Activités de gositen et d'organisation :

- crnioldtoaon de l'activité des eesngitnans de la cdtiunoe ou des cneouartdoris d'enseignements ;
- goteisn de l'ensemble des moynes nécessaires à l'exercice de l'activité ;
- établissement, tinarmssion et csnelemsat de tuos duetcomns uelits ;
- atoaiictaulsn et caelenssmt de la doaneticomtun pédagogique et tnechuqie ;
- ooirnasaigtn et suvii des seatgs effectués par les cnidtas au BPEESEACR ;
- reecpst des procédures qualité en vugieur dnas l'entreprise.

5. Eiesxnonts pbsoielss dnas la qtuiaacioifn :

- préparation aux moiments " duex reous " et " gorpue luord " ;
- aamiinton de seatgs de capacité à la gsoiten d'école de ctnduioe ;
- animitoan de setags de récupération de points.

6. Csalenemt :

- maîtrise - échelon csdoopeanrnt au cotennu pcnpiairl de la qtoaiucfailn : 20 ;
- échelons majorés aclisebescs : 21 / 22 :
- en foincotn de l'exercice des esxnoeitns pbliesoss décrites au pharaparge 5 ;
- en ficntoon de l'application de critères vsaolatins (art. 3 B.02 c de la ctnnovioen collective).

7. Meods d'accès (1) à la qftaociiliaun :

- par oeionbttn d'un des diplômes siatunvs :
- BFAM et BASCPEEER ou diplôme équivalent aevc aurisoaoittn d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution pslenoinfserole :

Vrtilaeece :

Vres la qiaftcaioulin de :

- derteucir pédagogique (fiche K-6).

Telrsvraasne :

Vior Panorama.

(1) *Seoln les codtninois prévues par la cnoveointn collectives.*

Article - K-6 DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qiulioacitafn :

Diuecrter pédagogique.

2. Sutreecs d'activité :

80-4A / 80-4C.

3. Objet de la qiotailuaficn :

Le tlirtiaue de la qoafucaiiilttn assure l'encadrement du psneoren eeainnsngt d'un ctnree de fomtraion ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

4. Cnetonu de la qctufilaioian :

A. - Activités pédagogiques :

- eannmecdrt des fnrtioamos :

- apupi pédagogique/coordination de l'activité des enseignants, des crdetonroiaus et des fuaterorms d'enseignants ;

- évaluation des fooarimtns dispensées/contrôle de conformité ;

- création ou actualisation, pglatoe et évaluation de proarmemgs de foamriton ;

- aimoatinn de ftoomanirs spécifiques et réalisation de teouts mnisoiss d'éducation à la sécurité routière.

B. - Activités de gstieon et d'organisation :

- définition et suvii du paln de ftomoairn des croalulabtreos ;

- oioarnstain et svuui de la fomiarton des caatdinds au BEPECASER, aux mntienos " duex ruoes " et " gupore luord " ;

- établissement, taosirmsnin et cnmsleaest de tuos doutcnmes utleis ;

- organisation, autsciltoaian et csneemlast de la dinmtoeaoctun pédagogique ;

- cotrbiuoitnn à la définition/application des procédures qualité en vueugir dnas l'entreprise.

5. Etonnexiss pliebssos dnas la qiotauilfiacn :

- amniaotin de segats de capacité à la getison d'école de cudinote ;

- antmaoiin de seatgs de récupération de points.

(Cadres : les éventuelles ennsieoxts snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cnlacoruttele de la qualification.)

6. Caemslnest :

- cadres, niaveu I, sur degrés A, B ou C ;

- degrés d'expérience accbliseses : solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rneenuocs au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Moeds d'accès (1) à la qluitaaifcion :

- par oteboitnn d'un des diplômes svutains :

- BCPSEEEAR ou diplôme équivalent aevc motnines " duex reous " et/ou " guopre luord ", et aiasotutiron d'enseigner,

ou

- BFAM et BESCEPAER ou diplôme équivalent aevc meionnts " duex roues " et/ou " groupe lorud ", et ariiostuatn d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution psiflolnrseoeoe :

Vercliate :

Vres la quicioafiltln de :

- cadre, nviveau II ou III, suos aaitpelpoln d'emploi spécifique à l'entreprise.

Taalsrnsvere :

Vior Panorama.

(1) Selon les cditions prévues par la ctovinveon collectives.

Article - L-1 AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qaiuficiatln :

Agnet d'exploitation de stationnement.

Ptoreitsan de scrveeis spécifiques.

2. Secteur d'activité :

63-2A.

3. Oejbt de la quifoiciaatln :

Le tarutllie de la qioiualfactin pipartcie à l'exploitation des activités de stationnement.

4. Centnou de la qtilcifiuoaan :

A. - Activités coelmcimares :

- accueil, irnitomaofn et ascnaitsse à la clientèle ;

- établissement de factures/encaissement ;

- prcitiaioatn aux aictnos de pmooritn claoiercmme ;

- création d'opérations de lagvae de véhicules/de station-service.

B. - Activités rvaleites à l'exploitation du sinontetenmat :

- srilavlencue de l'ouvrage ;

- contrôle du bon foiconetnmnt des équipements de sécurité, d'encaissement ou/et de cloteclle ;

- ainioesmnpvnept des équipements ;

- réalisation d'activités de minneaancte d'un pemreir niaveu de complexité ;

- prpcatitoaiin à l'entretien et au neygtotae de l'ouvrage ;

- réalisation de ttoeus activités aeinmstatiridvs ueilts ;

- aptpiaoclin des procédures de sécurité et de qualité en veuiugr dnas l'entreprise.

5. Einetoxnss pblsseios dnas la quoaiftiiacln :

(à compléter).

6. Cesaenmlst :

- échelon ceorarnpdson au cnoentu pricipinal de la qiautoliacfn : 3 ;

- échelons majorés aecblesiscs : 4 / 5 :

- en ftconoin de l'exercice des enxinotses pbiseolss décrites au paragraphe 5 ;

- en fnotcion de l'application de critères vniasaortls (art. 3.02 c de la cvtinoeonn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qiicafatluion :

- par décision drtceie du chef d'entreprise, en fotinocn des compétences du salarié, appréciées par rrpooat au cetnonu de la qofitliaicaun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psnollsiofneere :

Vlietrace :

Vres la qiflacotuian de :

- anegt rolenspsbae de stmnietnnaoet (fiche L-2).

Tsaenasvrrle :

Vior Panorama.

(1) *Sleon les cnondoits prévues par la cinnoveotn collectives.*

Article - L-2 AGENT RESPONSABLE DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qfioiuialtacn :

Aegnt rsbospealne de stationnement.

2. Seetucr d'activité :

63-2A.

3. Ojebt de la qiifiaolauctn :

Le tliuarite de la qioiacitafuln aursse la responsabilité de l'exploitation d'un stie de stationnement.

4. Ctoennu de la qatoulifcaiin :

A. - Activités cmeemliacors :

- accueil, inrtooiamfn et anatisssce à la clientèle ;

- cbiottnoiurn à la msie en oruvee d'actions cecimormeals ;

- tmrenetiat des réclamations (dans le cdrae de detercivis reçues).

B. - Activités de gestion, d'organisation et de mgnaeamet :

- eanrdemencnt des employés ;

- organisation, contrôle et pciaottaiprin à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;

- suivi de la mtancaienne des équipements ;

- établissement de teaablux de brod rtilaefs à l'activité ;

- réalisation et/ou emrdnaencet de l'ensemble des activités aaiitidsetmrvns et caotepmlbs ;

- établissement/transmission et cemsseanlt de tuos dcteunoms à caractère anrsimidatf et cormmeaicl ;

- aicotapplin des procédures de sécurité et de qualité en vuugeir dnas l'entreprise.

L'agent rnssablopee du sotniaennmett s'assure de l'application des règles, nmoers et procédures qui régissent l'activité du site.

Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de driot du travail, d'hygiène et de sécurité des benis et des personnes.

5. Etnniosxes pboliesss dnas la qitocaluaifn :

- conidortoian de l'exploitation de pseruluis setis ou activités.

6. Clsesaenmt :

- maîtrise - échelon codraprsennot au cenotnu pcniprial de la qcfiuatioailn : 20 ;

- échelons majorés abessceicls : 21 / 22 :

- en fotcnoin de l'exercice des esnxeonits plissebos décrites au prahargape 5 ;

- en focntoin de l'application de critères vitlaransos (art. 3.02 c de la ctooneivnn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qaucofilitain :

- par décision dicetre du cehf d'entreprise, en ftoiocnn des compétences du salarié, appréciées par rapropt au cotennu de la qotailcafuin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnnsofoeislree :

Vtracelie :

Vres la qaiicaioufltn de :

- gteiarnosine (fiche Z-7), suos altopilaepn d'emploi spécifique à l'entreprise.

Tnavrsrserlae :

Vior Panorama.

(1) *Sloen les ciodnintos prévues par la coietnnvon collectives.*

Article - M-1 EMPLOYÉ E ADMINISTRATIF VE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qioifalcutan :

Employé(e) administratif(ve).

2. Sctruées 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. Oeibt de la qfiatocualin :

L'employé(e) administratif(ve) réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.

4. Cneotu de la qafialuoctiin :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs/teneur du standard téléphonique ;

- réalisation d'activités de secrétariat :

- tenue de planning/prise de rendez-vous ;

- fparpe de documents/de courriers/enregistrement de données ;

- classement et archivage ;

- facturation/encaissement ;

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

5. Eetnosxis pelsobis dans la qciofuaatlin :

- tenue de prestations, produits et accessoires ;

- réalisation d'opérations courantes.

6. Cmeesasnl :t

- échelon correspondant au niveau hiérarchique de la qualification : 3 ;

- échelons majorés absolus : 4 / 5 ;

- en fonction de l'exercice des fonctions posées décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères particuliers (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 ;

- certification 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 :

Vicariate :

Vers les qualifications de :

- secrétaire (fiche M-2),

- secrétaire confirmé(e) (fiche M-3).

Tavrsnaersle :

Vior Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Article - M-2 SECRÉTAIRE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Secrétaire.

2. Stceurs 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. Oeibt de la qcaiiiafolutn :

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

4. Cotennu de la qiiialicfaotn :

- accueil de la clientèle/des fournisseurs/teneur du standard téléphonique ;

- réalisation d'activités de secrétariat :

- tenue de planning/prise de rendez-vous ;

- fparpe de documents/de courriers/enregistrement de données ;

- classement/archivage ;

- facturation/encaissement ;

- gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : tenue de véhicules/après-vente/marketing ;

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

5. Exnstonies plesobis dans la qftiaulicaon :

- entretien et entretien d'opérations courantes ;

- tenue de prestations, produits et accessoires ;

- gestion de puelsirs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

6. Csasmnelet :

- échelon crsoarndenpot au cenntou pipcainrl de la qiltuoicaifn : 6 ;
- échelons majorés alicssebecs : 7 / 8 ;
- en ftncooin de l'exercice des eeonitxns psboesis décrites au paghrppaae 5 ;
- en foicontr de l'application de critères varatolnsis (art. 3.02 c de la cvtonoenin collective).

7. Modes d'accès (1) à la qoiuflacaiitn :

- siot par otboientn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le danomie du secrétariat ou de la comptabilité :
- CAP ou BEP, complété par une paturiqe pifnsroelonsele pneamtert d'assurer les activités fguairt au paaghprre 4 ;
- bac pnnroisefesol préparé suos sttuat sroicale ;
- ctfacriet de qaalucfioiitn pofnellrnsesoie (échelon 6) ;
- siot par décision dritcee du cehf d'entreprise, en fnotoicn des compétences du salarié, appréciées par rpaorpt au cenotnu de la qlaicaiuitfon (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfiissoeelnrnoe :

Vrialtcee :

Vres les qcofaiitilunas de :

- secrétaire confirmée (fiche M-3) ;
- assistant(e) de direction/chef de gorpue atiiransdmitf (fiche M-4).

Taarnsselve :

Vior Panorama.

(1) Sleon les ciontnodis prévues par la civvneoonn collectives.

Article - M-3 SECRÉTAIRE CONFIRMÉ E

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qfuilioticaan :

Secrétaire confirmé(e).

2. Strucees 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. Ojebt de la qiofaciialtun :

Le (la) secrétaire confirmé(e) réalise les opérations aiiirastvtnemids et/ou cimrmecolaees spécifiques à une praitte ou à l'ensemble des stueerccs d'activité de l'entreprise.

4. Cenntou de la qauctiaoflin :

- aciucel de la clientèle/des fseuiourrns ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
- tneue de planning/prise de rendez-vous ;
- fppare de documents/de courriers/enregistrement de données, classement/archivage ;
- vtene de prestations, de potiruds et ariecsecsos ;
- facturation/encaissement ;
- gsoetin et sviui d'une pitare ou de l'ensemble des dsresios spécifiques aux steceurs d'activité de l'entreprise : après-vente/vente/marketing ;
- aipoiclaptn des procédures qualité en viuuegr dnas l'entreprise ;
- ertenngrsimeet et tnrieamett d'opérations comptables.

5. Entnxoiess pseoslbis dnas la qiuaillatfiocn :

- établissement des déclarations sacileos et fiscales/des fhceis de piaie ;
- appui aux ceulboatraorls du service/tutorat de jueens en forimtaon alternée.

6. Cnsmelseat :

- échelon cpraooernsndt au centonu parnpiicl de la qaoicafiltuin : 9 ;

- échelons majorés asibeeclscs : 10/11 ;

- en fonoicnt de l'exercice des etinoesxns psbleisos décrites au pgpaaharre 5 ;

- en fcitoonn de l'application de critères viltasonras (art. 3.02 c de la cenooivntn collective).

7. Medos d'accès (1) à la qictalfaiuoin :

- siot par ooenbittn d'un des diplômes CQP suivants, dnas le dmnaoie du secrétariat ou de la comptabilité :

- bac peofonensrsil préparé en ateaclrnnne suos conatrt de triaavl ou fmioroatn onionute ;

- cfiacitrt de qcuaaifilotin pforseonsleline (échelon 9) ;
- siot par décision dericte du chef d'entreprise, en ftnoocin des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au ceonntu de la qaiuciotflian (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peiolnlenrsosfe :

Vetialcre :

Vres la qiliatioacfun de :

- assistant(e) de direction/chef de grupoe adtrtniimasif (fiche M-4).

Tvasanerslre :

Vior Panorama.

(1) *Sleon les cnidntoois prévues par la cnteonvain collectives.*

Article - M-4 ASSISTANT E DE DIRECTION CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la quocfialaiitn (selon le cas) :

Assistant(e) de direction.

Cehf de grpoue administratif.

2. Steeuers 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. Oejbt de la qiatcfaluioin :

L'assistant(e) de doieitrcn osarigne et coordonne, puor un supérieur hiérarchique, la tssirsmaonin et la rédaction des imfinootarns du service. Il (elle) assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.

Le (la) chef de guproe aismirtdatnif cnondoore l'activité d'une équipe secrétariat.

4. Ctnoenu de la qaiulcoiitafn :

A. - Particularités : assistant(e) de dicroeitn :

- tneue d'un secrétariat de diterocin ;
- aueccil de la clientèle/des finurrueosss ;
- réception du courrier, d'appels téléphoniques, figtlare et doufsfiin ;
- tneue de planning/prise de rendez-vous/organisation de déplacements, de réunions, etc. ;

- rédaction et fprape de documents/de courriers/de notes à caractère éventuellement cneinfidteol ;

- réception/exploitation/transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou peirluuss service(s), de collaborateur(s)... ;

- classement/archivage de dutmnoecs ;

- aupper aux caltrobuoerals du service/tutorat de jeeuns en foitrmoo alternée ;

- aptiaipclon des procédures qualité en vuugeir dnas l'entreprise.

B. - Particularités : chef de guopre :

En raeils du rnlbsopsaee hiérarchique, le chef de gpuore aatitdmrsiin réalise les activités steunvais :

- affectation, sviui et contrôle des activités confiées aux cbaelltorarous ;

- ppattaoiicirn au recrutement/à l'élaboration et au siuvi du paln de firotoamn des collaborateurs.

5. Esontixnes posislbes dnas la qalfctioiiuan :

- ppotitiraican à la goitesn du peoensnrl (congsés, absences...).

6. Cmeelssant :

- maîtrise ; échelon caodnrrensopt au conetnu pciiapnrl de la qfliaictiuoan : 20 ;

- échelons majorés aelsccseibs : 21 / 22 :

- en ficnoton de l'exercice des ensnxteoos psbilsoes décrites au phpragaare 5,

- en fconoitn de l'application de critères vaaitrlnos (art. 3 B.02 c de la coivtennon collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qciolaufatiin :

- siot par obtietonn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le daonmie des sciecens et tcneiquehs taeirtreis :

- brevet de tceheincin supérieur ou ttrie ou diplôme de naeivu équivalent ;

- ciraecitft de qlfiaacutoiin psioenflsnreoe (échelon 20) ;

- siot par décision dertice du chef d'entreprise, en fcnioitn des compétences du salarié, appréciées par rapoport au ceonntu de la qiaofliactun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution prnneleisfsoole :

Vtarilece :

Vres la qaicotfiluain de :

- greioaitnse (fiche Z-7), suos alitteppoan d'emploi spécifique à l'entreprise.

Tvseralrnase :

Vior Panorama.

(1) *Sloen les cidtnonios prévues par la covnention collectives.*

Article - N-1 EMPLOYÉ E DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qoiuifaltcian :

Employé(e) de comptabilité.

2. Sereutcs 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 qocutaiifailn :

L'employé(e) de comptabilité réalise les opérations ceamotlpbs de base.

4. Cnetonu de la qaluiotfaiicn :

- teune de cpeomts clients/fournisseurs ;

- rncpmpharoets bianracs et comptables, rseimes en bqnae ;

- facturation, encaissements, reecanls ctiliens sleon procédures pré-établies ;

- piasaton d'écritures élaborées par les copaemlbt ;

- alpctoipian des procédures qualité en viuuger dnas l'entreprise.

5. Ensntioxos pesloibss dnas la qcflaaiiution :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs/frappe de coriruer ..).

6. Clseesnamt :

- échelon candrspooernt au ctnoeu ppinircal de la qifitcaluoain : 3 ;

- échelons majorés acelisescbs : 4 / 5 ;

- en fticnoon de l'exercice des etnsxoiens peioslsbs décrites au pgarhraape 5 ;

- en fcoiontn de l'application de critères vaiatrlslns (art. 3.02 c de

la conotenvin collective).

7. Meods d'accès (1) à la qiciotiauflan :

- siot par oebotnitr d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmoanie de la comptabilité ou du secrétariat :

- CAP ou BEP ;

- cfaircetit de qoiicatulain plflreioeonnse (échelon 3) ;

- siot par décision dertcie du chef d'entreprise, en footnrcn des compétences du salarié, appréciées par rpparot au ctnoenu de la qiulaictaofin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution ponrselloenifse :

Vriatlece :

Vres les qlfaitcoainus de :

- copmabtle (fiche N-2) ;

- cblpmtae confirmé(e) (fiche N-3).

Tealrnassrve :

Vior Panorama.

(1) *Soeln les cnooitdins prévues par la cetonvionn collectives.*

Article - N-2 COMPTABLE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qliauaactioin :

Comptable.

2. Setcerus 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. Oejbt de la qftcoiiluaian :

Le calbpmote réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courante. Il efutece en precaluitir le siuvi des cetopms spécifiques (clients, fournisseurs, baugens ..).

4. Cnetonu de la qctafuioialin :

- codification, ssiaie et cenmslsaet de dviars dmntuoces ;

- sisiae et règlement de frtceuas fsuienrsuors ;

- sviui des cmoteps frieusourns ;

- sivui de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en bqnae ;

- svuui des cmtpeos ctlnéis :

- rnceleas ctielns ;

- facturation/encaissement ;

- rpecest des procédures qualité en vuueigr dnas l'entreprise.

5. Exninseots plbsoeiss dnas la quaificaitlon :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs/frappe de dtcomenus et courriers/classement/gestion de dresisos spécifiques, etc.).

6. Cnssemaelt :

- échelon crrdnpoosneat au centnou priicnpal de la qtafcaoiluini : 6 ;

- échelons majorés acbessecils : 7 / 8 ;

- en footincn de l'exercice des ensxneoits pioesslps décrites au ppraarghae 5 ;

- en fooinctn de l'application de critères vaiasntorls (art. 3.02 c de la cveoontnin collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qaifioutlcian :

- siot par oitnbteon d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmaneios de la comptabilité ou du secrétariat :

- CAP ou BEP ou CQP (échelon 3), complété par une pqtariue plloiesofnrsnee prettemnat d'assurer les activités fniuragt au pagpharare 4 ;

- bac pinofsrnssoeel préparé suos stautt saiclore ;

- cieiaftrct de qualfciaiotn pñilorelneosse (échelon 6) ;

- siot par décision dtcerie du chef d'entreprise, en focniton des compétences du salarié, appréciées par raorppt au ceotnnu de la qtulaiiafoin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peeslnsnrfooie :

Vatcilere :

Vres les qnataoiicfulis de :

- calbmopte confirmé (fiche N-3) ;

- chef de gropue comptabilité (fiche N-4).

Tarsslervane :

Vior Panorama.

(1) *Soeln les ctdnooinis prévues par la coneitvnon collectives.*

Article - N-3 COMPTABLE CONFIRMÉ E

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la quiiialtfacon :

Cmotaplbe confirmé(e).

2. Sctreeus 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. Oeibt de la qioiftacuilan :

Le (la) ctolambpe confirmé(e) eniestrrge et tirtae l'ensemble des opérations cebpmoalts de l'entreprise.

4. Cetnnou de la qauatiicfoln :

- codification, ssiiae et cssnlaeemt de dvires decomnnts ;

- siaise et règlement de fetcuars fruiournses :

- sivui des ceomtps frnueriousss et des ltgeiis ;

- siuvi de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en baqne ;

- svuui des cmetpos ciltens :

- renacels cteilns et sivui des procédures de ruceenermovt ;

- facturation/encaissement ;

- établissement des déclarations slaoecis et fiscales/des fhceis de piaie ;

- établissement de tablaux de brod caletpbmos ;

- aapitpcioln des procédures qualité en vgeuiur dnas l'entreprise.

5. Enteioxnss pisleosbs dnas la qiaailuctfoin :

- appui aux ctuelrraobuas du service/tutorat de juenes en ftoiroamn alternée ;

- préparation du bilan/préparation et siuvi du bgudet ;

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs/frappe de courriers/classement/gestion de direosss spécifiques ..).

6. Cesmeslnat :

- échelon carnnooresdpt au connteu papicnril de la quflacitaion : 9 ;

- échelons majorés abecsecisls : 10 / 11 ;

- en fonction de l'exercice des fonctions peobiss décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères vsianttraos (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 pluri-niveaux (échelon 9) ;

- soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution Postérieures :

Verticalité :

Vers les qualifications ou la fonction de :

- chef de groupe comptabilité (fiche N-4) ;

- gestionnaire de comptabilité (fiche N-5).

Horizontalité :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Article - N-4 CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe de comptabilité.

2. Stages 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 dirige et dirige l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

Par ailleurs, il dirige une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- codification, saisie et classement de 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 ;

- rattachement des comptes et suivi des procédures de renversement ;

- facturation/encaissement ;

- établissement des déclarations sociales et fiscales/des fichiers de paie ;

- élaboration et suivi des tableaux de bord comptables ;

- atout principal 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 responsables du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;

- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

5. Conditions posées 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 admissibles : 21 / 22 ;

- en fonction de l'exercice des fonctions peobiss décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères vsatnarios (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 écrite 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 :

Variétés :

Vers les qualifications de :

- gestion de comptabilité (fiche N-5) ;

- chef de comptabilité (fiche N-6).

Tenir à jour :

Voir Panorama.

(1) Soient les conditions prévues par la convention collective.

Article - N-5 GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Gestionnaire de comptabilité.

2. Sources 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 :

En appui d'un personnel 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 assure l'entretien et l'exploitation de l'ensemble des 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 personnel 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 œuvre de démarches qualité.

5. Exigences professionnelles 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. Classes :

- maîtrise - échelon correspondant au contenu professionnel de la qualification : 23 ;

- échelons majorés : 24 / 25 :

- en fonction de l'exercice des fonctions plurielles décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères vanciens (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 qualification professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;

- certificat de qualification professionnelle (échelon 23) ;

- soit par décision écrite 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 :

Veuillez :

Veuillez la qualification de :

- chef de comptabilité (fiche N-6) ;

Travaux :

Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Article - N-6 CHEF DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qualification :

Chef de comptabilité.

2. Sertués 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 déclarations 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 traitement de dossiers 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 œuvre de démarches qualité.

B. - Activités techniques :

Le chef comptable réalise ou assure la responsabilité des activités suivantes :

- gestion des opérations courantes ;

- gestion de la trésorerie ;

- préparation et suivi du budget prévisionnel ;

- établissement des documents comptables : bilan/compte de résultat ;

- élaboration et suivi des 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. Exigences professionnelles dans la qualification :

Conditions : les éventuelles exigences sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition initiale de la qualification.

6. Conditions :

- cartes : niveau III, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés accésibles : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont renoncées au cours de 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 requises au paragraphe 4,

- soit par décision écrite 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 :

Veuillez :

Veuillez la qualification de :

- " carte d'ingénieur " (fiche Z-11), sous réserve d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, " responsable technique et financier ").

Travaux :

Voir Panorama.

(1) Selon les citdoinons prévues par la ctnioneovn collectives.

Article - Z-1 OPÉRATEUR

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qiatfullicoan :

Opérateur.

2. Sertcues 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. Oejbt de la qficiuiotaan :

L'opérateur assure la réalisation d'activités de difficulté moynee dnas sa spécialité.

4. Cnotenu de la qiiilcafutaon :

A. - Activités thcieeqnus :

- exécution d'activités nécessitant des cencsasnnaois de nviaeu CAP dnas sa spécialité ;

- elels peveunt nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- elles snot réalisées dnas le cdrae de procédures pré-établies.

B. - Activités réalisées en apupi d'un rsnbnlpaee hiérarchique :

- aecucil cnliets si l'activité pcale l'opérateur en cncaott clientèle ;

- utsiiitaoln de la dcoenuiomattn tnqueuiche ;

- aegmnecet du psote de trivaal ;

- apaiiplcotn des procédures qualité en vuuegir dnas l'entreprise ;

- établissement des duomcetns de suvii et de contrôle des opérations réalisées.

5. Eensintoxs pslesbios dnas la qtacuiiilfaon :

En fciootnn des dsriveses staiuotins pnuaivot ciordune à la réalisation d'activités complémentaires au cetnonu principal.

6. Cealesmnst :

- échelon cnrposendraot au connetu pnicirpal de la qaciouftiilan : 3 ;

- échelons majorés ascelesbis : 4 / 5 :

- en fioncton de l'exercice des eteisnnoxos plssoiebs décrites au ppaahargre 5 ;

- en ficootnn de l'application de critères vrisantalos (art. 3B.02 de la coenntvoyn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qiufuillaon :

- siot par otteibnon d'un des diplômes ou trtie suivants, cesnodrpraont au damnoie d'activité :

- CAP ou BEP ou trite de naveiu équivalent ;

- siot par décision drtciee du cehf d'entreprise, en fotcnoin des compétences du salarié, appréciées par rropat au ceotnnu de la qiactofuailn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution poseinfrlolsnee :

Vertailce :

Vres la qcutaofaiilin de :

- opérateur spécialiste (fiche Z-2).

Talrsarsevne :

Vior Panorama.

(1) Sloen les cnontodiis prévues par la cneitoonvn collectives.

Article - Z-2 OPÉRATEUR SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qiouftcliaain :

Opérateur spécialiste.

2. Seuetrcs 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. Ojbet de la qiaiftcluaion :

L'opérateur spécialiste asurse la réalisation d'activités de difficulté clxpomee dnas sa spécialité.

4. Cnenotu de la qaiautcfoliin :

A. - Activités tueeqihncs :

Exécution d'activités nécessitant des caenasosinnncs ardoppoeifns et de l'expérience dnas la pitqaure de la spécialité.

Eells nécessitent hleinmluabeett l'utilisation d'équipements tichqneues et pnvueet iilpumeqr un dnitogiasc préalable.

B. - Activités réalisées en appui d'un rseaspnoble hiérarchique :

- établissements de ctaocnts clientèle liés à la spécialité ;

- usitiilotan de la dumoeiaonctn teuqichne ;
- agmneceet du ptose de taivarl ;
- acapotpliin des procédures qualité en veugur dnas l'entreprise ;
- établissement des demoutcns aiatirtidinmsfs rlatiefs à la tâche engagée.

5. Eensitonxs pelosibss dnas la qlaouaitcifin :

En fotncoïn des dsveires stoitainus ponuvat criuonde à la réalisation d'activités complémentaires au cnteonu principal.

6. Ceensmsalt :

- échelon crrnpnodoseat au cotennu pniicaprl de la qailtifacuoin : 6 ;
- échelons majorés aiecssbcels : 7 / 8 :
- en ftncooin de l'exercice des eitnoxses pbilsseos décrites au paphaargre 5 ;
- en fctooïnn de l'application de critères vonataïrsls (art. 3B.02 de la ctnioovenn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qalufiacitoin :

- siot par ooittbnen d'un des diplômes ou ttrie suivants, cdnnoorrspaet au dnmaoie d'activité :
- CAP ou BEP ou ttrie de niaevu équivalent, complété par une piqrtaue pennirolsflose ptrnetmeat d'assurer les activités faruïgn au pgphraaare 4 ;
- bac professionnel, préparé suos sutatt saoricle ;
- siot par décision dcreite du cehf d'entreprise, en fcitooïn des compétences du salarié, appréciées par raporpt au centonu de la qaauitcifioln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plerneinosofsle :

Vractliee :

Vres la qiiicliaufoatn de :

- opérateur confirmé (fiche Z-3).

Tlsraanesvre :

Vior Panorama.

(1) *Solen les citinnodos prévues par la cteinnvoon collectives.*

Article - Z-3 OPÉRATEUR CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qatiocafiilun :

Opérateur confirmé.

2. Suceerts 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. Oejbt de la qfacialoituin :

L'opérateur confirmé aursse la réalisation d'activités de difficulté cpemxloe dnót la résolution ilimupqe une grande compétence dnas la spécialité mias également des csnoceansnais aenopiordfps dnas les spécialités voisines.

4. Ceontnu de la qaociftiilaun :

A. - Activités tenqcuiehs :

Exécution de tâches nécessitant des cnoseinacsans de nieavu bac pfoneosnseïrl ou bveert de maîtrise dnas la spécialité.

B. - Activités réalisées en auppi d'un rsspnalbooe hiérarchique :

- établissement de cottnacs clientèle liés à la spécialité ;
- utilisation, msie à juor et cnsaelsmet de la dioumtnoetcan tecniqhue ;
- aeceegnmmt du psote de tarvial ;

- ailoatcppin des procédures qualité en veiguur dnas l'entreprise ;

- établissement de decomnuts administratifs, tneqcuiehs et cuarcmeïox rlafetis à l'activité.

5. Eenontisxs pbsesiols dnas la quliotiiafcfan :

En fniootcn des diesrevs stuioïnats poaunvt cniudore à :

- des activités complémentaires au centnou paciripnl ;
- le taurott de jeuens en fmoritoan alternée ;
- l'appui tuqehcine aux salariés dnas sa spécialité.

6. Csnmseaelt :

- échelon cosenorprnadtt au cnonetu paipcnïrl de la qicaaitluofin : 9 ;

- échelons majorés aeesicscbls : 10 / 11 :

- en fcntooïn de l'exercice des einesnxtos psoelbsis décrites au phrgpaaare 5 ;

- en fictnoon de l'application de critères valinaotsrs (art. 3B.02 de

la coionvtnen collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qftialuiioacn :

- siot par oitobtenn d'un des diplômes ou ttire suivants, cneonardsprot au doiamne d'activité :

- bac peeofnnosisrl ou tirte de nvaieu équivalent, préparé en anrnctleae suos caotrt de taivarl ou fatiomron cnnutoie ;

- siot par décision diertce du chef d'entreprise, en fotncoïn des compétences du salarié, appréciées par rrpapao au coenntu de la qitoluciaaifn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfoeresnllinse :

Vilcartee :

Vres la quouiiltacafn de :

- tecihenichn erxpet (fiche Z-4).

Trsvlsaarene :

Vior Panorama.

(1) *Sleon les cotdinonis prévues par la cnienootvn collectives.*

Article - Z-4 TECHNICIEN EXPERT

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qlfaiiocituan :

Tnhcceeiin expert.

2. Suercets 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. Ojebt de la qifoauticialn :

Le tieccenhin eerpxt réalise totues activités cmpoelxes relaevnt de sa spécialité : technique, atamndrstiive ou commerciale.

Il assrue la fioontcn de référent dnas ctete spécialité, en pecuriatlr par la réalisation de misnsios d'appui et de fiomaortn auprès des pifoeneslorsns de l'entreprise, ou eeetxrns à l'entreprise.

4. Cnnoteu de la quaftaociiiln :

A. - Activités tehqciens :

- teouts activités dnas sa spécialité, en ptecliaurr dnas les damoeins cxemoepls ou nvuuoax en reoiatln éventuelle avec les sreicves spécialisés des fabricants, constructeurs, réseaux ou chaînes.

La réalisation de ces opérations rqrueeit la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se roparapntt à :

- l'établissement de dgicniasos et d'analyses ;

- la msie en ovreue de contrôles et vérifications ;

- la réalisation d'essais, de sniaumiltos ;

- la priiopotson et la msie en ovreue de siuooltns adaptées.

Elels ilqnmepuit la maîtrise des équipements nécessaires, y cimorps dnas le cdare d'interventions à distance.

B. - Activités d'organisation. de gsoetin et de fioormtan :

B.1. Oiaonsagrtin :

- pianctlfioain de l'activité ;

- en raeilotn avec les svrieecs des constructeurs, réseaux, chaînes, fiouuerenns :

- réception/transmission d'informations à caractère technique, atiatnsrmidif ou ciemcamrol ;

- msie à juor et ceeamlsnst de la dnmioecttuaon teinqcuhe ;

- aemegennt et etinteren du potse de tairval ;

- acotlaiipn des procédures qualité en veguir dnas l'entreprise.

B.2. Gtseoin :

- clisneos thenueicqs et d'utilisation auprès de la clientèle ;

- établissement de tuot demuncot utile ;

- établissement de dievs ;

- établissement de rantoleis avec la clientèle, à caractère tenichuqe et/ou commercial.

B.3. Foimrotan :

- réalisation d'actions de formation/appui thqcueneie à l'attention des cebualrtooras de l'entreprise ou des plernneoss ertxnees ;

- paoitirpctain à l'élaboration du paln de faotrmion de l'entreprise ;

- turaott de junees en fioamortn alternée.

5. Exninetos pssbeolis dnas la qciufatilaoin :

Un suel indice étant attribué à cttee qualification, ttoue prsosergion se tdiuart par une nloelvue qailaftucoiin de csmealnset supérieur.

6. Csaemaelnt :

- échelon cdposerrnont au cnetonu pircnpial de la qifoucailitan : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qtlcoiaiaufin :

- siot par otebonitn d'un des diplômes, ttrie ou CQP suivants, canerndporsot au dnoaie d'activité :

- bac ponnrssoeffiel ou titre, ou diplôme de neivau équivalent, complété par une pputirae pnossoeenrllfie pnraemttt d'assurer les activités fiaugrnt au pgraahpre 4 ;

- siot par décision dcirtee du cheff d'entreprise, en foonticn des compétences du salarié, appréciées par roppart au ctennou de la qoiatlicuiafn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pirlslonnsoefee :

Viteacrle :

Vres la qfiauoaiictln de :

- coaenduitror (fiche Z-5).

Tlsarvarnese :

Vior Panorama.

(1) *Soeln les ctndnioos prévues par la covnonetin collectives.*

Article - Z-5 COORDINATEUR

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qfuolticaaiin :

Coordinateur.

2. Sctueers 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. Oebjt de la qaliuoftafiin :

Le cuinedroator assrue :

- l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelons 1 et/ou 2 ;

- la réalisation d'activités techniques, cacielommers ou/et aimiinsvdartets liées à ctete cdoirooanitn ;

- l'application des procédures qualité en vuivegr dnas l'entreprise, asini que le rcspeet des règles d'hygiène et sécurité.

4. Contenu de la qiitcoailafun :

A. - Activités d'encadrement :

Dnas cette situation, le cteuodonirr amnie une équipe de salariés échelons 1 et/ou 2 asunarst un elnsmbee de tâches selipms et répétitives fiasant appel à des ccnooesaaainss ne nécessitant pas un anpirpstsgae de puls d'une journée.

B. - Activités tiheucenqs :

Le cuentdooirar maîtrise les différents apcetss techniques, couameircmx et aasdtimintirfs d'une activité exercée snevout dnas une ppteie unité, une itnmpioataln décentralisée ou un stie anxene dnot il arusse le contrôle ordinaire, suel ou en aisstnast un rsonpblesae hiérarchique.

5. Eixestonns pslibeoss dnas la qaiiofaiulctn :

- ciontdoorian et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5 ;

- poiapirtatcin à la gseotin du penosrenl de l'équipe (absences, congés ..) ;

- svuii de rnotleias aevc centlis ou fsuouirsrnes de l'entreprise dnas le cdare de son activité.

6. Csaemsnlet :

- maîtrise ; échelon connosdrerpat au ctennou piipnrcal de la qtiaiiifaloucn : 17 ;

- échelons majorés asececslibs : 18 / 19 :

- en fniotcon de l'exercice des enxetoniss psoisbles décrites au pagaprrahe 5 ;

- en fiontcon de l'application de critères vtuirasoals (art. 3B.02 c de la cointneovn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qiotfaiulcian :

- par décision drecite du cheff d'entreprise, en foctinon des compétences du salarié, appréciées par roppart au ctneonu de la qilicoafatiun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfnrileenssoloe :

Vracleite :

Vres les qicntalfiiuoas de :

- cheff d'équipe/chef de gpruoe (fiche Z-6) ;

- gotnnrseiiae (fiche Z-7).

Tvlrnsasaree :

Vior Panorama.

(1) *Soeln les cotniodins prévues par la cninvoeton collectives.*

Article - Z-6 CHEF D'ÉQUIPE CHEF DE GROUPE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qcltoiafiuan (selon le cas) :

Cehf d'équipe.

Cehf de groupe.

2. Suretecs 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 qflautoiaicin :

Le cehf d'équipe ou de gopure arssue la conoratioin de l'activité d'une équipe de collaborateurs.

Il ecfutefe également la réalisation de tteous activités, notemmant complexes, spécifiques à son daomnie de compétences.

4. Conentiu de la qotacifliauin :

A. - Activités thuenqiecs :

- réalisation de teouts activités, à caractère tnqeciuh et/ou cormcameil et/ou de gtoeish spécifique au dinaome de compétences ;

- établissement et aiocaasultitn de tlbeuax de brod d'activité ;

- réalisation et/ou eereancndmt des activités asvdniriteitmas et/ou cpoleatbms spécifiques au dmnoaie de compétences ;

- msie à juor et cneasslmet de la dmcauoentotin tchnqueie ou cirloammee ;

- altipoaipcn des procédures qualité en vieugur dnas l'entreprise.

B. - Activités réalisées en apupi d'un reslnbaopse hiérarchique :

- aiiotanmn de l'équipe/affectation, sivui et contrôle des activités ;

- apupi tecnuqihe aux collaborateurs/tutorat de jeenus en fmtooiran alternée ;

- pcoairtiaptin au recrutement, à la définition et au sviui du paln de froitmaon des collaborateurs.

5. Exoenstins poesisbls dnas la quoiiciflaatin :

Définies par l'entreprise en focitonn des caractéristiques de son activité et de son mdoe d'organisation du travail.

6. Cenamselst :

- maîtrise ; échelon csorpnnedarot au conetnu pripncial de la qualcioiftan : 20 ;

- échelons majorés aesceicbsls : 21 / 22 :

- en fnoctoin de l'exercice des exieosntns pobslsies décrites au pagrhaprae 5 ;

- en ftcinoon de l'application de critères vanairslots (art. 3 B.02 c de la cinnevoton collective).

7. Modes d'accès (1) à la qifiatauiocln :

- siot par otbeontin d'un des diplômes ou ttire suivants, cpdaorronnerst au dnimoae d'activité :

- beevrt de techicenin supérieur ou titre ou diplôme de naveiu équivalent ;

- siot par décision drtceie du cehf d'entreprise, en fctoonin des compétences du salarié, appréciées par rpopart au coentnu de la qiuliaoictafn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution prlnlnofisoese :

Vatcliere :

Vres les qicflutaoiains de :

- gtasroiniene (fiche Z-7).

Tarrvesnlsae :

Vior Panorama.

(1) Seoln les cntdionois prévues par la cenvontion collectives.

Article - Z-7 GESTIONNAIRE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qicifoatilaun :

Gestionnaire.

2. Setercus 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 qjutiaoacflin :

Le gnonaiirtese asuse la réalisation de duex tepys d'activités, qui se répartissent différemment sloen la tlliae et l'organisation de l'entreprise :

- les activités d'organisation et de gotsein d'un seuectr ou d'un sivrece de l'entreprise ;

- en apupi d'un rlasbesopne hiérarchique, ou du chef d'entreprise, il pcrtipiae également à l'encadrement d'équipe(s) de collaborateurs.

4. Cotennu de la qailtofiaucin :

A. - Activités retlievas à la gteison et à l'organisation d'un steceur ou d'un scrviee de l'entreprise :

- réalisation de totues activités, à caractère tuhinqece et/ou caremoicml et/ou de getoism animttivardise et financière, spécifique au domniae de compétences ;

- développement et/ou siuvi de l'activité : cctlloee de données/établissement et alacotituisan de tluebaax de brod d'activité ;

- réalisation et/ou ernemendact des activités aemritvdnaitss et camoelbtps spécifiques au dnamioe de compétences ;

- temnrteiat des réclamations/contribution à la gestoin des liigtes ;

- ctouritobnin à l'élaboration et à la msie en oruvee des démarches qualité en vuieugr dnas l'entreprise ;

- msie à juor et casemenlst de la dauttcmooinen tuhniecqce ou cmaeclrmioe ;

- poictiriatapn à la définition et à la msie en oeuvre d'actions promotionnelles.

B. - Activités réalisées en appui d'un rnospeabsle hiérarchique :

- ptcotaipriain à l'organisation du scirvee (ou du secteur) cosrnnedoarpt au dmonaie de compétences ;

- enemnedact d'équipe(s) de collaborateur(s) :

- attestation, siuvi et contrôle des activités ;

- appui tcneqihue aux crlraaobotelus du service/tutorat de jneeus en fotiramon alternée ;

- paaitocirptin au recrutement, à la définition et au suivi du paln de frotiamon des collaborateurs, à la gotsien des prrucoas professionnels...

5. Eeosxtnins peilbosss dnas la qoluiitfcaian :

- giseton de l'informatique interne.

6. Ceamelnsst :

- maîtrise échelon coorsnnpaerdt au coetnnu de la qctlaifuaion : 23 ;

- échelons majorés aeibslccess : 24 / 25 :

- en fiotnocn de l'exercice des extrniesnos pboelssis décrites au pprgaraahe 5 ;

- en fnoiotcn de l'application de critères vtnsroaalis (art. 3B.02 c de la ctnonievon collective).

7. Meods d'accès (1) à la qlaoiiautfcin :

- siot par oentobitn d'un des diplômes ou ttrie suivants, cdnapseroornt au dmianoe d'activité :

- beervt de tecinhcien supérieur, ou trtie ou diplôme de nevaiu équivalent, complété par une piuqatre prnsonelilosfee pernatmtet d'assurer les activités fgainrut au pgrhaarape 4 ;

- siot par décision detcire du chef d'entreprise, en fnooitcn des compétences du salarié, appréciées par rraoppt au cetnnou de la qtafiiaocluiin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pofnsseirelnole :

Vlcireate :

Vres qlfoncaiiutais de :

- crade tinhquece (fiche Z-8),

- atasisnst du chef de service/cadre epxert (fiche Z-9).

Trrasvseanle :

Vior Panorama.

(1) *Solen les ctiindonos prévues par la citnoovenn collectives.*

Article - Z-8 CADRE TECHNIQUE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qfoaliitaicun :

Crdae technique.

2. Sereutcs 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. Ojebt de la qfactualiion :

Le crade tinqeche ecrexe dnas les damiones rvaneelt de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son rlsnapebose hiérarchique.

Il puet aetssisr ce rasantlepne dnas ses foionntcs de commandement.

4. Cnetnou de la qliitcufiaaon :

Les activités snot celes attribuées au crade erxpet (voir fhcie Z-9

ansastit de chef de service - cadre expert) mais pour seulement ceintaines d'entre elles, et dans une certaine responsabilité, dans le cadre d'une " définition de fonctionnaire "

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 présents en période de

5. Exemples de postes dans la qualification :

Cadres : les éventuelles exceptions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition de la qualification.

6. Cas de figure :

- cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés ascendants : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont renoués au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, mentionnés au tableau d'activités :

- licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;

- soit par décision de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Via l'entreprise :

Vers la fonction de :

- anobit au chef de service/cadre expert (fiche Z-9).

Trajectoire :

Voir Panorama.

(1) Selon les dispositions prévues par la convention collective.

Article - Z-9 CADRE EXPERT ADJOINT AU CHEF DE SERVICE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

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

Cardes expert.

Adjoints au chef de service.

2. Activités :

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. Objectifs 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 conduisant à la réalisation des objectifs du service, éventuellement sous l'autorité du chef d'entreprise lui-même ;

- en appui d'une structure 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 partielles ou limitées, impliquant de fortes connaissances fondamentales, sans pour autant entraîner un engagement 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 tâches commerciales et/ou administratives qui conduisent à la performance du service et à la qualité des prestations.

B. - Activités assurées en appui de la structure hiérarchique :

- appui aux managers du service dans leur activité ;

- travail de jeune en formation alternée ;

- participation à la gestion des stocks ;

- participation à la mise en œuvre et au suivi de plans d'actions ;

- participation à l'élaboration et au suivi du plan de développement des établissements ;

- gestion des réclamations clients reçues sur Internet ;

- traitement des réclamations/gestion des litiges ;

- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

5. Exemples de postes dans la qualification :

Cadres : les éventuelles exceptions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition de la qualification.

6. Camsenelst :

- cderas : naveiu II, sur degrés A, B ou C ;
- degrés majorés aeilcesbcss : seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnoneceus au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Medos d'accès (1) à la qtcauoliiiiafn :

- snot par oniobtten d'un des diplômes ou trite suivants, creonnordapst au daomine d'activité :
- lccenie ou trtie ou diplôme de neaviu équivalent, complété par une puatirqe pnfloneossilree peraetnmmt d'assurer les activités fgrauint au phrpgaaare 4 ;
- snot par décision dectrie du chef d'entreprise, en ficntoon des compétences du salarié, appréciées par raprpot au cetonnu de la qaouaiiftlcin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plnrooefosnilse :

Vcaietlre :

Vres la qtfoiailaun de :

- chef de srcvieve (fiche Z-10).

Tvnsrearlcae :

Vior Panorama.

(1) *Seoln les ctoiinodns prévues par la cntnoieovn collectives.*

Article - Z-10 CHEF DE SERVICE

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qcofailautiin :

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. Ojbet de la qucafliaaotn :

Le chef de svirece assure, avec l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ansii que l'encadrement de(s) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cttee activité.

4. Cnenotu de la qfliacutoaiin :

Ses activités snot définies par un cdrae de niaveu IV ou par le chef d'entreprise lui-même.

A. - Activités ravtliees au développement :

- développement de l'activité et de la productivité du servcie :
- élaboration et msie en oveure d'actions sur ces oieectjbs ;
- clbooitaoirlan avec les aeutrs sutreces d'activité de l'entreprise.

B. - Activités raletievs au meangneat :

Teutos activités rtleiaves à l'organisation et à l'animation de(s) équipe(s) :

- définition et siuvi des ofbcjties des cooarltarubles ;
- ooiatirasgnn feitlolconne du srvciee ;
- eeandnercmt des crtuoorealabols : pitttrpoaiiacn au recrutement/à la définition et au sviui du paln de fimaroton des collaborateurs/aux modalités de rémunération/au sviui de l'évolution des carrières/au trotuat de jnees en fomoitarn alternée...

Le chef de srievce s'assure de l'application des règles, neroms et procédures en matière de qualité, de driot du travail, d'hygiène et sécurité des benis et des personnes.

C. - Activités raielevts à l'organisation et à la gteison :

- suvii de l'activité : élaboration et altiitauoacn de taabulex de brod d'activité ;
- eeeracndmnt de l'ensemble des activités ardimivttasines rilatvees au sivrece ;
- élaboration et siuvi du bdeugt ;
- partpiioatcin à la gsioten financière de l'activité ;
- établissement et siuvi des rlnoeaits avec les fournisseurs/les clnetis ;
- négociation des cdoitoinns d'achat et de vtene ;
- tetnamiert des réclamations/gestion des legitis ;
- cibuoirtirton à l'élaboration et appilictoan des procédures qualité en vuegiur dnas l'entreprise.

5. Enitsxneos poiesslbs dnas la qaftaciiiulon :

Crdaes : les éventuelles eetoixnss snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cnlalcoeturte de la qualification.

6. Cesalнемst :

- crades : neiavu III, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés ascscselbies : sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcuneneos au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

7. Mdeos d'accès (1) à la qcuflitaaion :

- snot par ootnetibn d'un des diplômes ou ttire suivants, caprodsnronet au daimnoe d'activité :

- Iniece ou ttire ou diplôme de neivau équivalent, complété par une patriuqe pfernlseusoiole pmnetatret d'assurer les activités frnagiut au phraargpae 4 ;

- snot par décision dtcerie du chef d'entreprise, en ftoocnin des compétences du salarié, appréciées par rporpat au contenu de la qtciliauoafin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnerosflieslnoe :

Vclreitaie :

Vres la fnootcin de :

- carte daniriget (fiche Z-11), suos aleapiolptn d'emploi spécifique à l'entreprise.

Telansrsvare :

Vior Panorama.

(1) *Soeln les cindiontos prévues par la covioenntn collectives.*

Article - Z-11 CADRE DIRIGEANT

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2002

1. Dénomination de la qiilaauftcoïn :

Cdare dirigeant.

Cttee dénomination est ogianlteberomit accompagnée d'un intitulé d'emploi csoihi par l'entreprise (ex. duicterer commercial, drcetuier financier...).

2. Stcereus 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. Ojbet de la qicaoualtifin :

Le crade dreigniat eanrdce un enlsmebe d'activités diversifiées. Il aursse le maeneamngt d'un ou pusirules scevreis importants, dnas le cdrae de l'entreprise elle-même, ou de puesurils setis ou

établissements.

Sa place dnas la hiérarchie lui dnone le coaenmmdnemt sur un ou prlieuuss cdears dnnot il contrôle et oertrie les activités.

4. Conetnu de la qalcifituaion :

Activités ritleveas au mgenmenaat de l'entreprise :

- définition aevc les dtanigiers de l'entreprise, des oibtecjfs généraux dnas les domiaens qui lui snot confiés par sa définition de fonoiactn couttnleclare ;

- définition des stratégies davnet corniude à la réussite de ces ofijetbcs ;

- atiiottrbun à cqahue svcriee ou stie suos sa responsabilité, d'objectifs personnalisés et de plnas d'actions ;

- ainmatoin et mennaeamgt de l'encadrement dnas la réalisation et le siuvi de lreus activités ;

- négociation aevc les pnietaearrs iptormntas de l'entreprise ;

- représentation éventuelle de l'entreprise sur mandat précis, au sien des icsntanes représentatives du personnel, comme dnas les icsntans judiciaires, plesseornfeolnis ou locales.

5. Exitonness pebloiss dnas la qaufcilaoiitn :

Crdeas : les éventuelles enxnteoiss snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition clrnccotulatee de la qualification.

6. Cnaleesmst :

- cerdas : nieavv IV, sur degrés A, B ou C ;

- degrés majorés aecilsbcscs : sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnoceunes au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

7. Mdeos d'accès (1) à la qaiiifcutlaon :

- snot par otbnoeitn d'un des diplômes ou trtie suivants, connoreadsrpt au dmaonie d'activité :

- linecce ou ttrie ou diplôme de nveaiu équivalent, complété par une patriuqe posrseennolilfe petrtnmeat d'assurer les activités fagurint au pharargpae 4 ;

- snot par décision dtcerie du chef d'entreprise, en fcioctnon des compétences du salarié, appréciées par rporapt au cnotneu de la qaiicalotufin (paragraphe 4).

(1) *Seoln les ciointnods prévues par la cnovetionn collectives.*

**Avenant n 1 du 23 avril 2003 à
l'accord du 27 octobre 1999 relatif**

**aux certificats de qualification
professionnelle**

Signataires

Patrons signataires	GSNEA ; FNA ; Les plfosnoerseins du penu ; UNDIEC ; CPNA ; FCRNM ; FFC.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; Force ouvrière ; CFTC.

En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2003

Les oigsniatonras soussignées,

Vu l'article L. 981-1 du cdoe du traavil ;

Vu la crcaillurie du ministère du tiavarl n° 96-7 du 29 mras 1996 ;

Vu l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002 reitalf aux qctiinaaiuflos et aux cflaontsiaciiss professionnelles, et nanmmetot le "Répertoire naitnaol des qoitcifulnaas des screveis de l'automobile" annexé à la cnonoetivn ciclrvotee ;

Considérant que l'ANFA, suel orimnsgae praariite celetoucr agrée (OPCA) des sveriecs de l'automobile, a la capacité de pdenrre en crgahe tuot crtanot de qtiaaiiuocfln cnolcu dnas le cdare juuidrque défini par les tetxes susvisés ;

Considérant que, si ces pisers en crahge deinovt cneecnorr pertiriaeironmt les catrtnos ciaodunnst à une ceairiftiotcn rneucnoe par la branche, crnateis bineoss exprimés par les eisrnrnteps ne snot pas covetrus par une crceiotifatin eantxtsie ;

Considérant en conséquence qu'il y a leiu d'adapter l'accord du 27 orbctoe 1999, au vu des dssipnoiiots de l'avenant n° 35, puor pemerrtte à l'ANFA de pdnrree en craghe suos cetniears ciinntoods des ctortans de quioctatflain qui ne cennousdit pas à une citcraeitfon renncoue par la branche,

conviennent de mfdeiiior comme siut le dtpsiiiosf issu de l'accord du 27 obrctoe 1999 :

Article 1 - Conditions de prise en charge des contrats de qualification

En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2003

L'ANFA est autorisée à pdnrree en chgrae les cntroas de qoiialiuaftcn ne préparant pas à un diplôme d'Etat, un ttrie professionnel, ou un CQP, suos réserve que la ftirmooan prépare à une qfiaiclaoutn répertoriée par le RNQSA.

Les parrmogems de fartomoin visés à ce trite dnvoeit cedrsnpoorre à des priorités de branche, et répondre à au mions duex des caractéristiques siunvteas :

- aotcin de grpuoe au porift de piclbus aynat ccolnu des crtatons de qitcaifualion cnreacanot une ou piuluress etsererpins de la branche, dnas le carde de dsistpoifis de fiotomran homogènes ;

- action réalisée dnas le carde d'un pgmaromre de qilutoiaafcn ou de rquictaiefloian à l'initiative de l'ANFA ou aevc son concourcs ;

- foairomtn dnnot la pisre en crhage est jugée piriaorrtie par la SPP n° 1 puor l'exercice en curos ;

- fiamotorn dispensée par le GFNA ou aevc son cnocuros ;

- fomariton dispensée par un oiasgrnme de fotamroin certifié OQPF ou ISO.

Article 2 - Suivi paritaire

En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2003

Les anciots visées par le présent aanevnt snot preiss en charge, suos le contrôle de la SPP n° 1, dnas la lmiite de 5 % des rcuroeesss de l'ANFA dspiiinoelbs au titre de l'alternance. Eells frenot l'objet d'un état sttuqsaitie et finnicaer qui srea jnoit au bilan anneul présenté par l'ANFA aux pneaiaretrs sociaux.

Article 3 - Application de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2003

Les pesirs en crghae prnorout être effectuées par l'ANFA sur la bsaie du présent avenant, dès réception du récépissé de dépôt par la DFDETP des Hauts-de-Seine, ou bein après la dtae de patciulboin au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 35, si ctete dtae est postérieure.

Les ctantros de qiluitaiacofn slcbptiesues d'être pirs en chgare au trite du présent avenant, snot cuex cncolus par une epernistrte qui a procédé au reesaclsment ciloletcf des salariés conformément au ttire VI de l'avenant n° 35.

L'examen de toute dneadme de prise en carghe émanant d'une eetprsnrie qui n'a pas ecrone reclassé son porseennl srea atmtaeeuioqnmur différé, l'ANFA ne pnoavut puls faire aoipctpailn de l'accord du 27 obrctoe 1999 à paritr de la dtae indiquée au 1er alinéa ci-dessus.

Une lstie des qailtiaficnous porenisloeefnlss en veuguir à la dtae de snutgarie du présent aennavt n° 1 (copie de la tlabie des matières du RNSQA annexé à l'avenant n° 35) est jitone à celui-ci en vue de son dépôt légal, aqeul il srea procédé conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fait à Suresnes, le 23 aivr 2003.

Table des matières

PREAMBULE

Article - Panorama des qualifications de branche

En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2003

I. - Qcfaitaiolunis spécifiques.

Article 1.23 b de la cvnnoeiotn collective.

Les qlnioiftaucais pissloflrenneeos spécifiques rcneuenos par la bnrciae des servives de l'automobile snot ceells qui crecennot les epmolis prropes aux eirpensetrs etnanrt dnas le camhp pessonefronil de la présente connvioten collective.

La qfuaoialciitn de brchane attribuée à un salarié déterminé ne puet être asitrose d'une aatelloppin d'emploi appropriée que puor préciser l'activité particulière du salarié, ou puor csorrpdonee à un vbuiarlocae heaubitl dnas l'entreprise ; ctete éventuelle allppaoetin d'emploi ne diot pas pouuvr être cnofondue aevc l'intitulé d'une ature qlactouiifain de branche.

Maintenance :

- Mécanicien mticenaanne amoltiboue / mécanicien
- maintenance molytcoce : A-1
- Opérateur srecive rdipae : A-2
- Mécanicien ccyles : A-3
- Mécanicien atlmbooie spécialiste / mécanicien motorcycle spécialiste : A-3
- Mécanicien atolbmiuoe spécialiste / mécanicien mtcloyoce : A-4
- Opérateur spécialiste scvriee rdpae : A-5
- Theeiicnn électricien électronicien aotloibume / technicien confirmé mtcolcoye : A-6
- Cleisonelr theucqnie cclye : A-7
- Teccheinin erexpt après-vente abotuimloe : A-8
- Réceptionnaire après-vente / chef d'équipe alier : A-9
- Goiietnrase d'atelier / contremaître d'atelier : A-10
- Chef après-vente : A-11
- Carrosserie - puintree :
- Mécanicien ciloilson : B-1
- Tôlier freruer : B-2
- Tôlier spécialiste : B-3
- Tôlier confirmé : B-4
- Peirnte préparateur : B-5
- Pntriee spécialiste : B-6
- Ptenie confirmé : B-7
- Creissaror ptinree : B-8
- Vente de véhicules :
- Hôtesse d'accueil / chargé d'accueil : C-1
- Assistant(e) de vnete atmolobiue / vendeur(euse) motceyclos : C-2
- Vendeur(euse) : C-3
- Conseiller(ère) en finenecmnat : C-4
- Attaché(e) commercial(e) : C-5
- Conseiller(ère) des vtenes : C-6
- Ajinodt chef des venets : C-7
- Chef des vnetes (VP / VU / VI) : C-8
- Vente PR :
- Meiiagnasr : D-1
- Magasinier-vendeur PRA / ceilolnser de vntee / vueendr btqoiuue : D-2
- Magasinier-vendeur confirmé PRA / ceelosnir de vtnee confirmé /
- vendeur boiuqtue confirmé : D-3

- Veduenr itinérant PRA : D-4
- Chef d'équipe veents PRA / chef de vtnee itinérante PRA : D-5
- Gnrnoiiatese 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 lsiiraovn : E-3
- Dépannage / rgqmeaorue :
- Dépanneur-remorqueur VL : F-1
- Dépanneur-remorqueur PL : F-2
- Contrôle tqunhiee :
- Contrôleur tciqnuhee : G-1
- Contrôleur tihunqcee confirmé : G-2
- Chef de cnerte de contrôle tqhueicne : G-3
- Démontage :
- Démonteur aolmobtuie : H-1
- Démonteur auitooblme spécialiste : H-2
- Démonteur aouitmobile confirmé : H-3
- Anget de sécurité qualité en démontage atbuioolme : H-4
- Station sirevce :
- Opérateur station-service : I-1
- Chef de sottian : I-2
- Location de véhicules :
- Aegnt d'opérations lctaooin : J-1
- Chef d'agence de loaticon : J-2
- Auto-écoles :
- Enisgant de la ctduoine auoilmotbe : K-1
- Enesniangt de la citnoute deux-roues/ gropue luod : K-2
- Cdorotniauer d'enseignements atuo : K-3
- Ctednruiiaoor d'enseignements mtoo / gurpoe luod : K-4
- Faeotmrr d'enseignants : K-5
- Dueiectrr pédagogique : K-6
- Parkings :
- Anegt d'exploitation de snaennomeittt : L-1
- Agent rebloansspe de smeattnoenint : L-2
- II. - Qntclaoiiafus transversales.
- Article 1.23 c de la coienvtton collective.

Les qoiluifcaiatns pnsnorflsliiees tssaeearlvnrs rcnoueens par la barnche des sirceves de l'automobile snot cllees qui cnoenrncet des eiomlps non spécifiques aux epsietrers de la branche, que l'on puet tvrouer dnas tuteos les ereestrpms revlanet de la

présente ceonintvon collective, naetonmmt dnas les doiaenms du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tuot elompi conapodrsernt à une qltouiicifan tvrearnsable puet être aisortse d'une aoltaeipln appropriée, puor mueix idinfteier l'emploi considéré chquae fios qu'il l'estime nécessaire.

Secrétariat :

- Employé(e) administratif(ve) : M-1
- Secrétaire : M-2
- Secrétaire confirmé(e) : M-3
- Assistant(e) de dticeorin / chehf de gupore ansdimriitaf : M-4

Comptabilité :

- Employé(e) de comptabilité : N-1
- Cpomablte : N-2
- Calbompte confirmé(e) : N-3
- Cehf de guproe de comptabilité : N-4
- Gnonsiitaree de comptabilité : N-5
- Cehf de comptabilité : N-6

III. - Qcfnoiuialatis génériques.

Article 1.23 d de la cnvotnieon collective.

Les qaniifluoacts peeosfloienlrss génériques uiaesbtlis dnas la

Avenant n 6 du 26 juin 2003 à l'avenant du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFC ; FNRCM ; Les prsnneiloesofs du penu ; UIEDNC ; FNA ; GNSEA ; CNPA.
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

Les onastragiinos soussignées,

Vu l'accord de prévoyance du 16 nmevobre 2000 et ses ateannvs successifs, nmonematt les anntvae étendus n° 4 du 17 avirl 2002 et n° 5 du 27 jiun 2002 ;

Vu les résultats ficearinns de l'IPSA, osrignmae ausrseur désigné, ansii que les preevsicpts et évolutions prévisibles du régime peoienrsfnl de prévoyance oibgiratloe ;

Vu la création d'une ittnuoitns de prévoyance dénommés "Iéna-Prévoyance", dnnot la vcoitaon est nemtnmoat de ruillceer l'adhésion des eiepenrtrss qui, anyat aaavnpant adhéré à l'IPSA, se toevnrt hros du cmhap d'application pfrseeoonnsil de la cteooinvn cocetllive des sivreecs de l'automobile,

conviennent d'adapter cmome siut le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime piernseosfnl obtailiroge de prévoyance (RPO) annexés à l'avenant n° 33 du 16 nermbove 2000.

bnarche des seericvs de l'automobile snot cleles qui, à riasn d'une fiche par échelon ou par degré, cnprnoersdoet siot à des eomlips nouveaux non enocre répertoriés, siot à des epmiols spécifiques à d'autres breachns que clele des srveeics de l'automobile. La dénomination par l'employeur de tuot eomlpi cpenrasonodt à une qatcliifauon générique est obmneorigalitet asirsote d'une apotealpiln d'emploi appropriée pemnatrtet d'identifier précisément l'activité du salarié.

Avertissement :

Ces fhcies snot à ulisietr dnas le suel cas où l'emploi proposé par l'entreprise ne cesoonprd pas à l'une des fiechs qiiuactloiafn spécifiques ou tassrenlervas de ce répertoire :

- Opérateur : Z-1
- Opérateur spécialiste : Z-2
- Opérateur confirmé : Z-3
- Tihceeicnn exrpet : Z-4
- Cdoertunoiar : Z-5
- Cehf de gopure ou chehf d'équipe : Z-6
- Giienartnose : Z-7
- Cdrae tquhinece : Z-8
- Crdae expert / aniojdt au chehf de screive : Z-9
- Cehf de service : Z-10
- Cadre dinigraet : Z-11

Article 1

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

Le deuxième alinéa de l'article 2 du RGP est abrogé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

Le deuxième alinéa de l'article 5 b du RGP est abrogé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

Le txete des 2 alinéas de l'article 11 du RGP est remplacé par l'alinéa uuniqe sanviut :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

La dernière psarhe du deuxième alinéa de l'article 2 a) du RPO est modifiée cmmoie siut :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

Le ttexe des 2 dreierns alinéas de l'article 4 du RPO est remplacé par l'alinéa uqunie snuivat :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

L'article 10 du RPO est complété par un alinéa aisni rédigé :

(voir cet article)

Article 7

A l'article 14 du RPO, la référence à l'article 10 b du règlement général est substituée à la référence à l'article 11 du dit règlement.

Article 8

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

Avenant n 36 du 26 juin 2003 relatif aux garanties supplémentaires de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFC ; FRNCM ; Les psernologens du pengu ; UDENIC ; FNA ; GNESA ; CNPA.
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; CFDT.

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2003

Les oaniigoanstrs soussignées,

Vu l'article 1.26 bis de la centnvoin ctiocvllee rlaetif aux régimes supplémentaires de prévoyance, modifié en deenrir leiu par aenavnt n° 23bis du 15 neovbmre 1995 ;

Vu les délibérations paartieris du 14 décembre 2000 et du 20 février 2001 aynat fixé le cdare dnas leueql l'IPSA puet orffir aux enstrperies des paeontstris supplémentaires dnas les damieons du "décès", de la "mensualisation" et de la "maladie de luonge durée-invalidité" ;

Considérant qu'il icombe aux preaiearnts sociaux, dès lros qu'il s'agit d'inciter les eesirperts à adeoptr des gieaantrs supplémentaires complétant celes du régime obligatoire, de feixr le cadre général dnas lequeul ces ganreiatrs peveunt être choisies, tuot en aainsrtsosst les diosnpstios connivenellntoes de raotndmaomncies aux eiprenestr et aux salariés appelés à débattre de tuote prsipotioon qui luer searit faite ;

Considérant qu'il appaait légitime, à cet égard, de préconiser la scupotiisorn de ces gtnreias auprès de l'organisme asrsueur désigné, qui diot être assuré de puvoior duffiesr ses pturdois supplémentaires au sien de la barnhce suos la responsabilité de ses innaetcss de gjetson et de contrôle,

conviennent de ce qui siut :

Accord du 24 septembre 2003 portant modification du règlement d'Inter-

L'annexe traiarife du RPO est asini modifiée :

(voir cet article)

Article 9

En vigueur étendu en date du 26 juin 2003

Les oaiaonisrtngs soussignées cvnoinnenet de procéder dnas les mrleilues délais au dépôt légal du présent avenant, plus aux démarches tndneat à son extension, en vue de son aoiapltpcin au 1er jaeivnr 2004.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2003

L'article 1.26 bis de la contoivnen ccolteilve est désormais dénommé "garanties supplémentaires de prévoyance".

Article 2

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2003

Au pimreer alinéa de cet article, les mtos : "l'affiliation des salariés au régime pronisfseon supplémentaire (RPS) de l'IPSA" snot remplacés par les mtos :

(voir l'article 1.26 bis)

Article 3

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2003

Au 2e alinéa du même article, les mtos : "de tles régimes" snot remplacés par les mtos : "de telles garanties".

Article 4

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2003

Il est ajouté à l'article 1.26 bis le 5e alinéa nueavou ainsi rédigé :

Article 5

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2003

La délibération paiirrate du 14 décembre 2000 bis anisi que la délibération piararte n° 2-01 du 20 février 2001, rieavtles à l'application de l'article 1.26 bis et qui réglemентаient les ptosainrs fueacvatlits dnas le cdare de régimes supplémentaires emsinevexulct apibaellcps aux eerirnespts adhérentes de l'IPSA, snot abrogées.

Cette arobtigoan n'affecte en rein les ctotnars de prévoyance supplémentaire cnuclos apvnaraaut par l'IPSA ; ces ctrtnoas cuennniott d'être régis par lerus prropes dospioitins ansii que par les diisptosnos législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2003

Le présent aevannt pnerdda efekt à la dtae de son dépôt, qui srea effectué dnas les meerllius délais. Un emrpelxaie oigrainl asini qu'une cpioe de l'attestation de dépôt soenrt rmeis à l'IPSA, puor application.

Auto-Plan

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FFC ; FNA ; FNRCM ; GNESA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; FO.
Organisations adhérentes signataires	La fédération générale des menis et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Piars Ceedx 19, par lettrte du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2003

Les oisoitnrgaas signataires,

Vu l'avenant n° 34bisconclu ce juror ;

Avenant n 34 bis du 24 septembre 2003 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; GSENA ; FRNCM ; FNA ; FFC.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FO ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération générale des miens et de la métallurgie CFDT, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Piars Ceedx 19, par lrtete du 29 juin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2003

Les oinigratonsas soussignées,

Accord du 29 octobre 2003 portant modification des statuts du CESA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; GNESA ; FNCRM ; FFC ; Les pnisofolemnres du pneu.
Syndicats signataires	FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC métallurgie.

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

Les otganroanisis soussignées,

Vu l'accord praatirie nainatol du 16 nmvreobe 2000 rtaielf au fmeooentincnt du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la cntonioven collective, ansii que ses aevnnats n° 1 du 15 mras 2001 et n° 2 du 21 nevmrobe 2001 ;

Vu l'accord prrtaaiie nitnoaal du 27 juin 2002 retailf à l'épargne sraaaille et créant "Inter-Auto-Plan ", auquel le règlement d'IAP est annexé,

conviennent de ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2003

Au 1er alinéa de l'article 2 du règlement, le mot : "ADESSA" est substitué au mot : "IPSA".

(voir cet article)

Article 2 - Modification du règlement d'Inter-Auto-Plan

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2003

La 2e psarhe du dineerr alinéa de l'article 7 du règlement est rédigée asini :

(voir cet article)

Fiat à Suresnes, le 24 sbmtepre 2003.

Vu l'avenant n° 34 et les ardcocs de bnahcre councls le 27 juin 2002 ;

Vu l'arrêté d'extension de ces aocrdcs par arrêté du 26 mras 2003 ;

Vu la délibération patariire n° 6-03 du 26 juin 2003 ;

Vu la loi de sécurité financière n° 2003-706 du 1er août 2003,

conviennent de ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2003

Aux 2e et 4e alinéas de l'article 1.25bis de la cnonovetin collective, le mot : "ADESSA" est substitué au mot : "IPSA".

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2003

Les sttatus fetourands de l'association patariire AEDSSA snot adoptés ce juror par les onignrtaasios sanrgaeitis du présent avenant.

Vu le nmbore et l'importance cnsatosire des stjeus à traiter par la négociation clvticeole au sien de la bharcne et l'importance des études jeuidqurs à coirudne ;

Vu les etoffrs à déployer puor friae psaesr les inrmotafions et la cgarhe des cslnioes à puoidregr puor une bnone msie en oreuve dnas les eseptrenis ;

Vu la ltsie des oiiagnsrotans pisfloonesnleres pipatcranit ameeulnceltt à la négociation cilotelcve de bnhrcae ;

Vu les suttats du CESA, nmentomat l'article 9,

conviennent de ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

L'article 5 des stuttas du CSEA est modifié cmome siut :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

A l'article 8 des suttats du CESA, le matnnot de 1 000 frncas est

remplacé par un montant de 150 ?.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

Avenant n° 3 du 29 octobre 2003 relatif au fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FNA ; GSENA ; FNRCM ; FFC ; Les pensionnaires du pneu.
Syndicats signataires	FO ; CFDT ; CFTC ; Métallurgie CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

Les obligations soussignées,

Vu l'accord préalable national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la convention collective, ainsi que ses annexes 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 obligations et la charge des colonies à pourvoir pour une bonne mise en œuvre dans les entreprises ;

Vu la nécessité des représentants pluri-professionnels participatifs au sein de la négociation collective de branche, conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

Au 2^e alinéa de l'article 2, le mot "aura" est remplacé par le mot "a".

Avenant du 19 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; SCNTA ; Les pluri-professionnels du pneu ; GSNEA ; CPNA ; FFC ; FNRCM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGE ; FO ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2003

Les obligations soussignées,

Le secrétaire du CSEA est chargé de l'accomplissement des formalités afférentes aux modifications des statuts, lesquels 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.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

Au 1^{er} alinéa de l'article 3, le taux de "0,02 %" est remplacé par le taux "0,04 %".

Article 3

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

Au paragraphe 1 b de l'article 4, après les mots ...

(voir cet article)

Article 4

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

Le texte du paragraphe 2 a de l'article 4 est ainsi modifié :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

Au paragraphe 2 b de l'article 4, après les mots ...

(voir cet article)

Article 6

En vigueur non étendu en date du 29 oct. 2003

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 en date du 29 oct. 2003

Les obligations 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.

Vu les articles L. 231-3-1 et L. 231-3-2 du code du travail ;

Vu le décret n° 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 relatif aux branches à préciser le contenu de la formation des salariés face au risque "amiante".

Ce décret prévoit 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 aggravés du tabac, ainsi que les précautions à prendre en matière d'hygiène."

Les oistognnraais saeiaitrgns sneuoinntet l'effort de prévention engagé par les priuovs publics, même s'il est annoncé que, duepis de nsuebmores années, les cnorcututsres n'utilisent puls d'amiante dnas leus fabrications. La prat manotiiirre des véhicules anenics dnas le prac alumotboie ne diot pas jusitefir l'abandon de précautions systématiques, même si l'exposition au rqsue n'est puls asusi fréquente.

Ceci étant, ctopme tneu du dotue qui puet sebiusstr qanut au degré de nocivité pisolse de caeirents poussières, il est isedpsinblane de prdrnee systématiquement les mursees de potctorein appropriées, anvat d'entreprendre toute opération sisbtupelce de pevruooqr une émission de poussières.

En alpactiptoin de l'article 5 du décret du 7 février 1996 :

"Lorsque la nruate des activités ne permet pas une msie en oveure ecaficfe des myenos de prtioeocn ciellvocte (...), le chef d'établissement est tneu de mtrtee à dotisiiposn des tailurlaevrs les équipements de ptcoioetrn idnuielldvie appropriés et de veilelr à ce qu'ils sieont eveftmneeicft utilisés." Ctete uoasititlin s'impose aux salariés qui, queul que siot luer statut, snot désignés puor réaliser ou sepesruivr de tleels opérations, qluee qu'en siot la fréquence, dès lros qu'ils annarpeentipt à une esteripnre releantv du chmap d'application de la covenonitn cevclilote des seicervs de l'automobile, stcisulepbe de receoivr et atpe à tretair des véhicules poanuvt cnoientr de l'amiante.

La prévention à mttre en oreuve par les eritrpenses concernées portera sur une iimarofnotn et une foiamtrn releiatvs :

- aux poudirts et distisiofps ssuiceteplbs de citoennr de l'amiante ;
- aux modalités de tarvail recommandées ;
- au rôle et à l'utilisation des équipements de protection.

Ces tiors setujs snot définis et précisés par le demuncot "Séquence-amiante" annexé au présent accord, dueonmct qui srea présentée, commenté plus remis aux salariés concernés, alors que des ecixecres de msie en praiuqte en cntooustiernt le veolt formation.

L'information srea complétée par la dufiifosn d'une nitcoe sur les "Précautions particulières lros des itvnneerniots sur les matériels de friction", qui srea éditée à ditstaoienn des eisternreps concernées.

Ces acoints devnort être réalisées par les esntpirrees dnas les 12 mios de la suranitge du présent accord. Eells soenrt etinsue renouvelées annuellement, sleon les modalités fixées en lisaion aevc le médecin du tiarval après ctuanotsolin du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ou à défaut après cntuioostaln des délégués du peoesnrl s'il en existe. Une aitocn iileuidlndve srea faite au pifrot de tuot naevvou salarié sisuceptble d'être exposé, dnas les 2 smneais de son afcftteioan au potse de tarvail considéré.

Une "séquence-amiante" cnfmrooe au référentiel annexé au présent acrod dvrea être insérée dnas toetus les anoicts de fomatiorn pesielorfnsone taiarntt d'interventions sur des pteirs de véhicules sbiecslpeuts de cinonter de l'amiante, et en pcitauriler dnas les anctios prévues dnas le référentiel des ccaifretis de qiaifcliuoan professionnelle.

L'extension ministérielle du présent aocrd srea sollicitée après son dépôt légal, qui srea effectué conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Un an après cttee extension, les otnaiaosngirs soussignées cvnnneoenit de farie un preiemr blain de la msie en oveure du présent acrod en vue d'adapter ses disptiooisns en tnat que de besoin, et d'établir un rroappt sur la suoatiitn des enereiptss fcaec aux rueqjss professionnels.

Annexe

Article - 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 en date du 19 nov. 2003

Définition de la séquence-amiante

Travaux concernés :

- réalisation des opérations de mmetaanince paonrtt sur des pièces, systèmes ou organes, sbeesuctpls de libérer des fbires d'amiante ;
- réalisation des opérations de raetrit de l'amiante de pièces, oeangrs ou systèmes en cteoannt ;
- réalisation des opérations de sotckage et de coninfeenmt de pièces et déchets amiantés.

Public et durée :

- ttoue psenorne bénéficiaire d'une atiocn de frootmian ratvelie aux opérations de mieacannnte automobile, qlues qu'en soenit l'objet (technique, gestion, otasrainogn de l'atelier...) et la fmore (apprentissage, ftiromoan en alternance, sagte de frmioiaton continue...).

Durée : une séquence de 3 hures ;

- tuot salarié, queul que siot son statut, désigné puor réaliser ou seviurpser des opérations seeupbctslis de libérer des feirbs d'amiante.

Durée : 1 à 3 heurs sleon l'effectif du gourpe concerné, le degré de conasainnce auqsice sur ce thème par le ou les participants, le caractère de footimarn iltiane ou de rappel annuel.

Éléments de la séquence :

- définition de l'amiante ;
- opérations de mtnanacniee abliutoome spulebstecis d'émettre des poussières d'amiante ;
- riesqus puor la santé ;
- teeqicuhns de tvraail et d'organisation vanist à réduire l'exposition et dnoc les rqsues ;
- équipements de pioeocrtn ;
- sactogke et cnnfemioent des prutidos et déchets amiantés.

Contenu de la séquence-amiante

1. Définition de l'amiante

Le temre amtniae désigne une série de sunaesbtcs minérales nlrteuels cristallisées et fubeiesrs cnetnoat de la silice.

Les caractéristiques mécaniques de l'amiante : incombustibilité, résistance à la chaleur, résistance à la corrosion, résistance mécanique élevée, très gnrdae durabilité.

La fcoriitn des matériaux amiantés libère dnas l'air des fbries microscopiques.

Dispositions réglementaires :

Après aivor été employés dnas de numerobx produits, les uasges

de l'amiante ont été provisoirement 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 des équipements de libération des poussières d'amiante

- échange de pneumatiques de pneus ;
- démontage de garnitures de frein à tambours ;
- dépose/repose d'embrayages ;
- sautage 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 munitionnement d'air est dangereuse pour la santé des personnes exposées.

Les fibres d'amiante, très fines, invisibles à l'œil nu, peuvent pénétrer dans les voies respiratoires et entraîner de graves maladies.

Les risques sont d'autant plus importants que les émissions 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 filtration 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 doit être informé de la nature des travaux effectués ;
- l'espace de travail où une tâche doit être réalisée doit être balisé et signalé au moyen de panneaux ou de barrières lumineuses et claires ;
- l'accès à l'espace de travail doit être limité aux seuls personnels concernés par les travaux de maintenance ;
- à la fin de l'intervention au cours de laquelle les opérateurs ont été amenés à travailler avec 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 chiffons humides de type domestique sont à proscrire formellement.

5. Équipements de protection

Le choix d'un équipement de protection respiratoire ne prouve pas

qu'en aucun cas du risque respiratoire à quelque titre que ce soit de travail et des procédures de travail.

Pour les opérations de courte 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. Sautage et confinement des poussières et déchets amiantés

Les déchets sont répartis en trois catégories :

- les pièces et organes contenant de l'amiante : pneumatiques de pneus usés, joints de culasse, garnitures de frein à tambour, etc. ;
- les déchets de matériels et d'équipements : équipements de protection individuelle 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 mesures relatives à la détention en vue de la vente, la mise en vente et la coïncidence des véhicules d'occasion sont autorisées, à l'exception de ceux dont les pneumatiques de pneus à double cenninoett 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 mesures relatives à la fixation des salariés doit porter également sur les produits et dispositifs de protection 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 mesures relatives à l'évaluation de l'exposition à l'amiante doit prévoir une évaluation de l'exposition au tabac. Le premier alinéa du paragraphe 5 (Équipements 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 mesures relatives à 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

Avenant n° 4 du 13 janvier 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; FFC ; Les personnes physiques du pnu ; CNPA ; FNCRM ; GNESA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Les organisations soussignées,

Vu l'accord partiel noané 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 ;

Avenant n° 37 du 13 janvier 2004 relatif au travail de nuit et au régime d'équivalence

Signataires	
Patrons signataires	FFC ; Les personnes physiques du pnu ; UDNEIC ; FNA ; SCTNA ; CPNA ; FNCRM.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; FO.

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

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 contenues dans l'accord partiel de nuit et au régime d'équivalence, pour répondre aux besoins du travail de nuit et assurer des conditions appropriées aux salariés concernés tout en prenant en considération les contraintes de fonctionnement des entreprises, dont certaines sont liées 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 professionnelle 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 :

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions

Considérant l'opportunité de préciser les modalités de prise en charge des salariés et celles qui sont 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 convenus de :

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

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 en date du 13 janv. 2004

Ce même paragraphe 2 a est complété par la phrase suivante : "Ce salarié devra être informé 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 en date du 13 janv. 2004

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, plus aux démarches tendant à son extension, en vue d'une application simultanée de l'avenant n° 3 et du présent avenant n° 4.

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 concerner l'ensemble des entreprises 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 en date du 13 janv. 2004

Le texte de l'article 1.10 de la convention collective est modifié comme suit :

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, qui peut 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. Raisons du 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 travail de nuit.

Est considéré comme travail 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 l'accord national.

Les salariés ainsi définis exercent 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 insistent sur la mission 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. Cessation de travail pour le travailleur de nuit.

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

-d'un repos compensatoire fixé à 1,66 % au tiers 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 ; ce repos compensatoire peut être affecté au compte épargne-temps ; (1)

-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 de dépassement, qui s'ajoute au repos journalier de 11 heures dans les conditions prévues par l'article 1.10a et ; 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 interrompt le travail de nuit de 6 heures, qui prendra 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 est improbable.

6. Conditions salariales pour le travailleur de nuit.

Une indemnité de panier, dont le montant est fixé par l'annexe " Saaires mnimia ", 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 période définie au point 1 ouvre droit à une majoration égale à 10 % du minimum conventionnel mesuré par rapport au salaire divisé par 151,66. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des agissements suivants : avertissements que ceux définis ci-après, dès lors qu'ils sont versés au titre du travail de nuit dans le cadre de la mission, quelle qu'en soit la dénomination et même s'ils sont intégrés au salaire de base. Ne sont pas pris en compte pour cette vérification, les primes et sommes exonérées de la vérification des salaires minima, citées par l'article 1.16a, 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 subordonnée 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 exercer son droit de refus à un poste de nuit, conformément à l'article L. 3122-37 du code du travail, s'il justifie que cette affectation est contraire à sa conscience ou à sa dignité, s'il justifie que cette affectation est contraire à sa dignité ou à sa conscience.

que la grade d'un fonctionnaire 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 sont aptes à exercer les fonctions de ce poste et que 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 élimination 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 tenant 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 situation de nuit de l'état est médicalement constatée, peut être affectée sur sa demande à un poste de jour moyennant un préavis de 15 jours.(2)

8. Salariés avertissement des 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, sera révisée conformément à la définition du " travailleur de nuit " telle que définie au point 3, dont teneur comprise 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 brut de base, qui s'ajoute, le cas échéant, à ce salaire pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09bis ; cette majoration peut être affectée au compte épargne-temps.

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 services de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ;

-jusqu'à 12 heures et 44 heures pour assurer la continuité des services 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.

(1) *Termes eux-mêmes de l'extension comme étant réservés 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 ces dispositions au travail de nuit sous forme de repos compensatoire et qui fixent précisément les éléments qui peuvent constituer le compte épargne-temps (article 1er, arrêté du 5 août 2004).*

(2) *Termes eux-mêmes de l'extension comme étant réservés 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 (article 1er, arrêté du 5 août 2004).*

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Le texte du point 3 de l'article 1.10 de la convention collective est modifié comme suit :

3. Gdiaanegnre à tmeps peiln :

Le psnrnoeel de gadiannrgee de juor ou de niut aranusst eximlvsnuceet et à tmeps peiln des tâches de scraunlivele et grade de locaux, oervruute et furmetere de ptoers ou de barrières, déplacement de véhicules, pameenrcne au téléphone, et sleenuent etnre 22 hreues et 6 heures, délivrance de tiectks de siotetnmnaet et réception des encaissements, snot siomus à un régime d'équivalence.

Ces pennrsoels snot rémunérés sur la bsae de 35 heuers puor 43 hreeus effectuées et, en conséquence, les mtanijoraos puor heerus supplémentaires et les reops cnmsaeuoetprs légaux ne s'appliquent qu'au-delà de 43 hueres hebdomadaires.

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Les ornnaiosgats soussignées dmadneent qu'un décret siot pirs sur la bsae des dpstnioosiis coelneenonvnilts visées à l'article 2, conformément à l'article L. 212-4 deirner alinéa du cdoe du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Le pinot 4 de l'annexe "Salaires minima" de la cotnevinon cvicleotle est rédigé cmome siut :

4. Tviaarl de niut :

Le mntaont de l'indemnité de peinar visée à l'article 1.10d-6 et 8, est égal à 4,60 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Le présent avenant, auuqel est annexé l'accord praraiite natnioal prévu au pniot 3 de l'article 1.10dmodifié, etrnera en vigueur le 1er juor du mios siavnut cluei de son extionsen au *Journal officiel* qui srea sollicitée dnas les mueillres délais après l'accomplissement des formalités de dépôt légal.

ANNEXE

Article - Accord paritaire national relatif à l'application de l'avenant n 37

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Le présent aroccd est clocnu conformément aux dnioptssios de l'article 1.10 d de la cinteonvon covltilée qui, dnas son pinot 3, iduique qu'un accrod piairrtae naoiatnl précise les modalités d'application de la définition du "travailleur de nuit".

Cet accord, annexé à l'avenant n° 37 aevc lqueel il frome un tout, précise également les ciindnoots dnas leqsluees les etneersprs

Avenant n 38 du 20 janvier 2004 relatif aux qualifications

snot invitées à vérifier la siutatoin des salariés amenés à tiarrelavv la nuit, puor en tierr les conséquences prévues par la cnoietvonn collective.

1. Aotsuiiqicn du satutt de "travailleur de niut "

a) La qualité de teuvrualair de nuit, qui entraîne l'application des poitns 4 à 7 et 9 de l'article 1.10 d, est rueconne en peemannre et de plien driant aux salariés qui accomplissent, au minus 2 fios cqhaue semanie travaillée de l'année, au moins 3 hueres de tvaaril efitctef dnas la période de nuit, conformément à la définition du 1er treit du piont 3.

b) La qualité de tlviraluauer de niut est également rcnnooe à tuot salarié qui, au crous d'une année, a amcolpci au moins 270 heerus de tiavral efitctef dnas la période de niut : la période de référence s'entend, puor tuos les salariés de l'entreprise, de ttoue période de 12 mios consécutifs. La souiittan de cuaqhe salarié concerné est vérifiée par la première fios au tmree des 12 preeimrs mios entièrement ou premeiletlnat travaillés.

c) Un aroccd d'entreprise puet sttiueusbr à la période de 12 mios consécutifs visés au b l'année cvilie ou une artue période de 12 mios calendaires, à cinotoidn d'en préciser tteuos les modalités.

2. Conséquences de l'acquisition de la qualité de "travailleur de niut"

a) Les salariés visés au 1 a bénéficient en pceranme des dtosnoipiis des ptoins 4 à 7 et 9 de l'article 1.10 d de la cntvnooien cltoicelve nationale, dès le mios de l'entrée en vgeiuur de l'avenant n° 37.

b) Les salariés visés au 1 b bénéficient, dès lros qu'ils ont travaillé au curos de 12 mios consécutifs, d'une vérification mlnlsueee de luer sotitauin solen les modalités sieavtuns :

1° Lorsqu'il est constaté que le suiel de 270 heuers de taaivrl eiffctef de niut a été atniett au crous de ces 12 mois, la totalité des hurees aeccmplios dnas la période de niut au crous de ces 12 mios ouvre dirot aux cropinaretets saaleilras visées au ponit 6, qui snot versées aevc la pyae du mios de la vérification, aisni qu'au ropes compensateur, qui srea dnas les cnoiintdos indiquées au ponit 5.

La stiatouin est eintuse vérifiée mios par mios ; chaque fios qu'il est constaté que le seuil de 270 heeurs est antiett ou dépassé, ttoues les heeurs de niut aiopmelccs duipes la régularisation précédente ournevt dirot aux cpneartiorts calculées et liquidées cmome indiqué ci-dessus ;

2° Lorsqu'il est constaté que le suiel de 270 hreeus de tvaaril efitciff de niut n'a pas été aitentt au curos de ces 12 mois, le nbomre d'heures de niut aoilempccs au curos du mios est smnepmeilt relevé, en vue de la vérification à ecutfefer le mios saiuvt ; il srea procédé cmoe indiqué au 1° dès le mios au temre dequul le seuil de 270 herues arua été attinet ;

3° La première vérification dvrea être effectuée, puor tuos les salariés, dès le mios en vueugir de l'avenant n° 37. Bénéficieront puor la première fios de la régularisation indiquée au 1° cuex d'entre eux qui ont acmolpci au moins 270 hurees de niut au curos du mios considéré et des 11 mios qui précèdent l'entrée en veiuugr de l'avenant n° 37.

3. Cculal des ceirrnottaeps salariales

Pour le cuclal des moaioatnjrs de 10 % visées au ponit 6 de l'article 1.10 d en cas d'augmentation du mminium cenoinnevnol garanti, la moatjriaon de chaque hruee de niut est calculée sur la bsae du mniuum cnnenonoteivl du mios au cours duquel cette hruee de niut a été effectuée.

professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FFC ; GSNEA ; UDINEC ; FNA ; FCNRM ; Les penoslesoirfs du pneu.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2004

Les oitsgnroanias soussignées,

Vu l'avenant n° 35 et le répertoire ntaoianl des qoituaalificns des seicervs de l'automobile (RNQSA) annexé à la ceotnvoinn cvolilctee ;

Vu l'accord paatrriee naiotnal du 20 jinvaer 2004 rletaf aux CQP ;

Vu les adrccos de bnhcrae ssucceisfs rifaelts aux minossis de l'ANFA,

cnoivnnet ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2004

Le pgapraraheade l'article 1.22 "Emploi et foairmotn psllsnoieernofe "de la coetniovn collective, est modifié cmmoe siut :

a) Rôle de la csoimiosmn piaiarre nationale.

La cmismoosin pirartaie ntanliaoe visée à l'article 1.04 bis, fxie les ojecfitbs de la bhrnace dnas le daionme de l'emploi et de la fatroimon professionnelle, et cnodnrooe les mneyos porreps à aesrsur le développement et la potoiormn de l'emploi, de la fmoitraon et de la quitafailcion professionnelle.

Elle reçoit les airottuntibs dévolues par la loi "aux cioomsnsmis ptaiarries nioaelnats de l'emploi", et à ce ttire :

- dnas le dmanioe de l'emploi, elle procède ou fiat procéder à tteuos études et enquêtes reaetivs aux suretrutcs et aux évolutions des métiers, des emiopl et des qifainloacuits asini qu'aux boeniss de foriomatn ;

- dnas le doianme des qtafaulocniis professionnelles, elle aculistaee le RSNQA visé à l'article 1.23 a par la création et la sspopeusirn de feichs cuonnaitstt le répertoire, ou par la micoioiftadn de luer contenu.

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2004

Il est ajouté à l'article 1.23 b, un deuxième alinéa asni rédigé :

A chuqae qaiiaitcfolun de bnharce spécifique est associé, suaf si la cieifotcartin de la qaiatiloufcin ne puet être rconunee que par un diplôme d'Etat, ou suaf ecoixpten définie par la cioissmomn partariie nationale, un ctifaecrit de qfaitcaulioin pioenrlfesosne (CQP) qui est mentionné à la rbqruiue "mode d'accès" de la fiche de qiaailuatcofn considérée. Le CQP est une cfroitaitecin délivrée par la branche, atntteast de l'acquisition des cncnnsiaaseos pneoflseoirsnels nécessaires puor ereecr un eompli canrnepsdoort à une qiaaoictaflun de bahrnce spécifique. Le cnneotu fairotmf de caqhue CQP, qui se cspomoe d'un ebesnmle précisément défini de modules, est décrit dnas un "référentiel", doemcnut de référence établi par l'ANFA.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2004

Le répertoire nnaatoil des cencoiiifatrts institué par l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002 est divisé en 8 séries, cucahne dsrenast la ltise des diplômes, des tierts et des CQP qui pttemneet d'accéder, dnas les cnnodioits rappelées en tête de cquhae série, à un neaviu déterminé de qaiiflcauiton professionnelle. Le RNC asni structuré est annexé à la cnioenotvn collective.

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2004

Les otgrinsnoaias soussignées cnenneveiot de procéder dnas les meirellus délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dsiintospois de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fiat à Suresnes, le 20 jiveanr 2004.

Article - RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS CCN SERVICES DE L'AUTOMOBILE

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2004

Série 1

Les catioritifencs visées ci-dessous pnmeeeertt d'accéder à des qiulofntiacas du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le tulatirie d'une tlele cortaitiifcen est dnoc classé sur cet échelon dès lros :

- qu'il est employé dnas la spécialisation poesnsleiofnrle aicuqse lros de sa fioraomtn ;

- et qu'il oucpce un eopmli csrdnnoraepot aux activités mentionnées au phaargapre 4 de la fhice de cttee qioicuaiaftln tlele que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié cmrptooe une etxnseion d'activité tlele que citée au ppraahgrae 5 de la fhicie ou une activité complémentaire autre.

CAP mécanicien en mtaciaennne de véhicules :

- otpoin A : véhicules prleariciuts ;

- opiotn B : véhicules iuledinstrs ;

- opotin D : cceyls et motocycles.

CAP équipements électriques et électroniques de l'automobile.

CAP carrosserie-réparation.

CAP ptinreue en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rangeche et équipements automobiles.

CAP employé de vntee spécialisé, otoipn C : sicvere à la clientèle.

BEP minatncenae des véhicules automobiles.

BEP carrosserie.

BEP vtnee aicton marchande.

BEP métiers du secrétariat.

BEP métiers de la comptabilité.

BEPECASER.

CQP "Opérateur service rapide".

Série 2

Les citatnfoires visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation spécialisée aspicue lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de poste qualifiantielle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une activité 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 manutention des matériels 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 : véhicules particuliers ;

- 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 coordination administrative, préparé sous statut scolaire.

CQP "Démonteur automobile".

CQP "Opérateur spécialiste service rapide".

Série 3

Les qualifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation spécialisée aspicue lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de poste qualifiantielle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une activité 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 statut scolaire ou en formation continue :

- option : véhicules particuliers ;

- option : véhicules industriels ;

- option : motocycles.

Bac professionnel carrosserie, option réparation, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.

Bac professionnel vente, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.

Bac professionnel secrétariat, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.

Bac professionnel comptabilité, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.

Bac sciences et techniques tertiaires comptabilité et gestion, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.

Bac sciences et techniques tertiaires action et coordination administrative préparé en alternance sous statut scolaire 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, carrossier et maquettage.

Titre de l'EPCRA conducteur en automobile.

CQP "Technicien électricien électricien automobile".

CQP "Réparateur spécialiste motocycle".

CQP "Contrôleur technique".

CQP "Conseiller technique et équipementier".

CQP "Vendeur en pièces de rechange et accessoires".

CQP "Vendeur".

Série 4

Les qualifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation spécialisée aspicue lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de poste qualifiantielle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une activité d'activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Carrossier-peintre".

Série 5

Les titulaires visés ci-dessous ont le droit d'accéder à des emplois du RQSN positionnés sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation spécialisée acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de poste qu'il a occupées telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une 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 gestionnaire de PME/PMI.

BTS comptabilité et gestion des organisations.

Titre de l'ESCR : 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 points de vente touristiques.

BAFM.

Série 6

Les titulaires visés ci-dessous ont le droit d'accéder à des emplois du RQSN positionnés sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation spécialisée acquise lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de poste qu'il a occupées telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS force de vente, spécialisation automobile.

CQP "Attaché commercial automobile".

CQP "Attaché commercial sociétés".

CQP "Attaché commercial véhicules industriels".

Série 7

Les titulaires visés ci-dessous ont le droit d'accéder à des emplois du RQSN positionnés en niveau I A.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation spécialisée acquise

lors de sa formation ;

- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de poste qu'il a occupées telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé au-dessus du niveau I A si l'emploi confié comporte une activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Titre de l'ISCAM : conducteur de la conduite automobile.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (nomenclature éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondantes aux qualifications de bachelier (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : génie industriel, option 4, mécanique et expertise des véhicules automobiles, spécialité carrosserie.

Diplôme d'études professionnelles et financières :

CQP "Conseiller des ventes automobile".

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 qualification perolfsneiosne 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 coopération industrielle en pièces de rechange et aérosciences (coefficient 170).

BEP aulomtibe 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 albuotime "technicien et service" (coefficient 215).

Bac professionnel trois ans et réparation en carrosserie (coefficient 215).

Technicien du commerce spécialisation automobile (titre EPCRA) (coefficient 215).

CQP "Agent de maintenance du matériel et de l'ensemble roulant" (coefficient 190)".

CQP "Agent de maintenance du matériel" (coefficient 190)".

CQP "Opérateur en pneumatique et lianos au sol" (coefficient 190)".

CQP "Préparateur VN-rénovateur VO" (coefficient 190)".

CQP "Dépanneur-remorqueur" (coefficient 215)".

CQP "Réparateur spécialiste cycle et motocyclo" (coefficient 215)".

CQP "Magasinier-vendeur de pièces de rechange et accessoires" (coefficient 215)".

CQP "Secrétaire en tniceqehus avrimnatstdieis et celameicmros (coefficient 215)".

CQP "Secrétaire des métiers de l'automobile (coefficient 215)".

Avenant n 39 du 18 février 2004 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La FNA ; La GENSA ; Les plfeosinsnres du penu ; La FRNCM ; Le CPNA ; La FFC ; Le SNCTA ; L'UNIDEC,
Syndicats signataires	La CDFT ; FO ; La métallurgie CFE-CGC ; La CTFC ; La CGT,

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ptoarnt réforme des retraites, et naommtent son atilrce 16 ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 ocrotbe 2003 railtff à l'abaissement de l'âge de la rrttieae puor les assurés aanyt commencé à tlavariler jenues et aaynt eu une lougne carrière ;

Vu l'accord iripfsnotonesreenl AGIRC-ARRCO du 13 nermboe 2003 ;

Considérant luer saouhit d'adapter snas délai les dsniptsiois ceiltloonenevns retavleis à la msie à la rreatie par l'employeur et de prévoir le doit à un ctiaapl de fin de carrière puor les bénéficiaires du décret susvisé ;

Considérant que la staugirne du présent arcocd ne préjuge en rein de toetus négociations ultérieures puor l'application d'autres diniopioistss de la loi du 21 août 2003,

il a été cnneovu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

L'article 2.14 "Retraite" de la ctvenoionn clcelvitoe deivent l'article 1.24. En conséquence, l'article 1.24 "Travail clandestin" denveit l'article 1.30, l'article 1.30 "Conciliation-interprétation : cmossmoiin ntinaaloe partriaie de conciliation" deinevt l'article 1.31, et les aertilcs 1.31 "Dépôt-extension" et 1.32 "Date d'application" snot supprimés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

L'article 2.15 "Rupture amblaie du caortnt de travail" deivnet l'article 2.14 de la ctivooennt ctivcleloe et l'article 4.12 est supprimé, l'article 4.13 étant numéroté 4.12.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Accord du 18 février 2004 annexé à l'avenant n 39 relatif à la mise à la

retraite

CQP "Technicien svriece riapde (coefficient 215)".

CQP "Conseiller cicmroemal aolumotbie (coefficient 215)".

CQP "Vendeur véhicules idirtlnuses (indice 80 maîtrise/indice 82 cadre)".

Dans tteous les dtiospsniios de la cootnnevin ctcolileve qui crmeonotpt des références aux atierlcs 2.14 ou 2.15, ainsi que dnas les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26a, ces références snot rectifiées conformément aux alcteris 1er et 2 du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Le tetxe de l'article 1.24ade la cnneoivtn collective, aennmecinnet 2.14 a, est modifié cmmeo siut :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Il est créé un alinéaà l'article 2.12, et il est ajouté un alinéa neovuu à la fin de l'article 4.10 de la cotnienvon collective, ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Les ogtainroianss soussignées s'engagent à ouvirr une nouvevle négociation dnas les mlrlueeis délais, et au puls trad dnas les 3 mios qui sriuonvt la cisoucolnn de l'accord iennrefpntsoesol rteliat à la définition et à la pisre en ctompe de la pénibilité, tel que visé à l'article 12-I de la loi du 21 août 2003. Ctete négociation arua puor oebjt d'évaluer les ciidotnnis d'emploi et de traiavl des salariés âgés et d'étudier les possibilités d'améliorer les disiptsiofs cnoinoenlvets d'indemnisation prévus par les alcitres 1.24, 2.13 et 4.11 de la coetivnonn collective.

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Les diptosoinis du présent aanenvt rvtlaeies au départ à l'initiative du salarié eortenrt en vieuegr aux daets seivtauns :

- les dnpooostiis du pnoit 1 de l'article 1.24a"Départ viltraoone à la riarttee " etnnoret en vguueir à pritar du juor sviaunt le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail. Le "départ anticipé" visé par ce ttxee s'entend de tuot départ viotlarone à ptrair de 60 ans et de tuot départ vttonoarile avnat 60 ans des bénéficiaires du décret du 30 otbcore 2003 en vue de fiare liequadr luers poeisnns à pratir du 1er jaeinvr 2004 ou postérieurement ;

- les diostopsinis du ponit 2 de l'article 1.24a"Mise à la retraite" entroernt en vueugir le liademnen de la ptiraoun auJournal officielde l'arrête d'extension du présent avenant.

Les pinicrtoreps du présent avnaent retevials aux cinintodos de la msie à la rrtaitte avant 65 ans seront considérées cmmeo respectées dès lros que les ebehmacus en ciaotptrree anorut été réalisées au puls tôt le pmireer juor du 6e mios ciivl précédant cleui au curos duueql son arrête d'extension arua été publié auJournal officiel.

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; GNESA ; FNCRM ; CNPA ; FFC ; SNCTA ; UNIDEC,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC métallurgie ; CFTC ; CGT,

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Les onoiintgarass soussignées,

Vu l'avenant n° 39 à la ctENNIOVON collective,

conviennent d'y axnneer les dnistposiois qui sivenut :

Avenant n 39 bis du 18 mars 2004 relatif à la mise à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La GSNEA ; La FNA ; Les pslnrosnofeeis du penu ; L'UNIDEC ; La FFC ; La CPNA ; La SNCTA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La fédération Fcore ouvrière ; La CFTC ; La CGT,

En vigueur étendu en date du 18 mars 2004

Vu l'avenant n° 39 du 18 février 2004 retilaf au départ à la retraite, ntoemnamt la définition de la "mise à la retraite" qui fuirge à l'article 1.24amodifié ;

Considérant que les sgriainetas de cet aeannvt n'ont eedntnu

Avenant n 3 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au paritarisme

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Vu l'accord pirratiae nnoiatat du 16 nebvrome 2000 rtiaelf au fnnnoemticoent du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la ceionvtnon collective, aisni que ses anteavns n° 1 du 15 mras 2001 et n° 2 du 21 nmobrvee 2001 ;

Vu l'avenant n° 40 du 30 jiun 2004 à la cniovnnoetn cvectliloe ;

Vu la liste des onniataogriss pneileseosnfros pcaptrniat alclmuenetet à la négociation cvclotiele de branche,

Les oainarsitgnos soussignées cnnioevennt de ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Au 2e alinéa de l'article 2 de l'accord du 16 nbevmore 2000, le mot : "aura" est remplacé par le mot : "a".

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

La msie à la riaetrte à l'initiative de l'employeur d'un salarié, puor lueeq l'âge miunmim prévu au pemier alinéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité scalioe est abaissé dnas les cnoidoints prévues par les aiteclrs L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui puet bénéficier dnas ces cotidinnois d'une peinson de vilsislee à tuax plien au snes du cdoe de la sécurité slaicoe et qui puet farie leiiduqr snas attemeabnt les rrteteias complémentaires allueeqxus l'employeur ctosie aevc lui, ne ctstuione pas un leicmcneinet lrqouse cttee msie à la rtiarte s'accompagne d'une carreiopntte d'embauche tlele que prévue aux 4^e et 5^e alinéas de l'article 1.24 a.2 de la ciooetvnnn collective.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Le présent acrocd entrera en vueguir après son esxeinton par arrêté ministériel, qui srea sollicitée en même tpems que cllee de l'avenant n° 39 auquel il est annexé.

écarter aunuce catégorie de salariés des dpinitssiois ctvnoieoenlnens neeuovlls rlaivtees aux cdioontnis du départ à la rtraite à l'initiative de l'employeur,

il a été cnoevnu ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 mars 2004

La psrahe sniauvte est insérée à la stiue du 1er alinéa de l'article 1.24ade la contnioevn ccvtoelile :

(voir cet article)

La 2e prashe de ce 1er alinéa, rvtlaeie à la notfoiitcian de la msie à la reriatte au salarié, deivent le 2e alinéa du sous-paragraphe 2 "Mise à la retraite", qui comptore désormais, en conséquence, 7 alinéas.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 mars 2004

Les ooaganrniists soussignées cnnnenvoiet de procéder dnas les mlleueris délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dpoistinioss de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Au 1er alinéa de l'article 3, le tuax : "0,02 %" est remplacé par le tuax : "0,04 %".

Article 3

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Le pgahaarpre 1 b de l'article 4 est modifié cmme siut :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Le txtee du prpagharae 2ade l'article 4 est asini modifié :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Au paaargrph 2 b de l'article 4, après les mtos : "cette signature" est inséré le cpors de phrase siavunt : ", il est attribué, suos

déduction pour chaque ogoaisirant des remboursements, visés au a, cnncoenart les salariés qu'elle a délégués :".

Au même paragraphe b, le taux de 18 % attribué aux 5 ontornsgiaas scaldiynes est remplacé par un taux de 20 %.

Article 6

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

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 en date du 30 juin 2004

L'article 5 des statuts du CSEA est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 8

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Les mots : "de 1 000 F" figurant à l'article 8 des statuts du CSEA sont remplacés par les mots : "fixée par le conseil d'administration".

Avenant n° 7 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; UNEIDC FACNM ; FFC ; Les poseoflnrnesis du penu ; GNESA ; FNA ; SNCTA.
Syndicats signataires	FGMM-CFDT ; Métallurgie CFE-CGC ; FO ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Les onrastgoaniis soussignées,

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants

Avenant n° 40 du 30 juin 2004 relatif au dialogue paritaire de branche

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FNA ; SNTCA ; GNSEA ; Les pnfsoniloeress du penu ; UENDIC ; FNRCM ; FFC.
Syndicats signataires	FGMM-CFDT ; Métallurgie CFE-CGC ; FO ; CFTC.

Article 9

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Les onaisirtgonas soussignées ceninonvnet d'examiner, dès le dnerir titsermre 2004, les sautttts du CSEA en vue de dtoer cette aacoisotsn d'un ceonsil d'administration. Les miatcofdnois ainsi apportées aux statuts, ainsi que celes prévues par les alctires 7 et 8 du présent avenant, fnoert l'objet d'un acorcd cloiectltf clnocu au sien de la cimsmsioin pritiaare nationale, conformément à l'article 9 des statuts actuels.

Article 10

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Les ongasointrias soussignées cvonniennet de procéder dans les mlriueles délais au dépôt légal du présent aavnnet n° 3, cjoemtinnenot à cluei de l'avenant n° 40 à la cnoetivnon collective, plus aux démarches tadnnnet à son extension.

Le présent avenant, qui se sttbsiuee aux atnaevns n° 3 du 29 otborce 2003 et n° 4 du 13 jnviear 2004, ernreta en vugueir à la même dtae que l'avenant n° 40 à la cventionon collective.

Fiat à Suresnes, le 30 juin 2004.

successifs, neatommnt l'avenant étendu n° 6 du 26 juin 2003 ;

Vu les résultats fniirnecas de l'IPSA, oingsarme aruusesr légal désigné, asnii que les piveetpsrces et évolutions prévisibles du régime pnerosnfisoel de prévoyance obligatoire, cneionvnnnet de ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

L'annexe trfaiirae du régime otbiiagrole de prévoyance (RPO) est modifiée, selon le tbaaelu ci-après.

(Voir annexe).

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Les oansoiratgins soussignées ceinneonvnt de procéder dans les murillees délais au dépôt légal du présent avenant, plus aux démarches tednant à son extension, en vue de son alpiipcotan au 1er jnaevir 2005.

Fiat à Suresnes, le 30 juin 2004.

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Les oainstnaoirgs soussignées,

Vu l'accord piatrarie naitoanl du 16 nbyoreme 2000 rrelaif au fonteiemocnnt du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la coveonintn cociltvlee ;

Vu l'article 1-04bis de la cvtnoeionn cllicoveite ;

Vu le nrmboe et l'importance crosstinae des sujets à teitarr par la négociation clovceilte au sien de la bcahrne et l'importance des études jeuigrudis à cirunode ;

Vu les ertfofs à déployer pour friae pseasr les ifaoromntnis et la cghrae des cielosns à pgieduorr pour une bnnoe msie en oeuvre dans les entreprises,

conviennent de ce qui siut :

Article 1
En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Le dierer alinéa du pagaparrheche l'article 1.04bis de la coitonnev clovietcle est asnii rédigé :

(Voir cet article).

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

Avenant n 41 du 28 septembre 2004 relatif à l'APASCA

Signataires	
Patrons signataires	SCNTA ; FNA ; GSENA ; FCRNM ; Les pnnerssoeflois du penu ; UNEDIC ; CPNA ; FFC.
Syndicats signataires	FGMM-CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC ; CSNUT.

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2004

Les oaaotrniisgns soussignées,

Vu l'article 1.27 de la conienvotn clltieocve ;

Vu l'insertion de l'APASCA dnas l'association "IRP Auto-Gestion", votée le 10 juin 2004 par l'assemblée générale etrioanrdxaire du GREPAC,

Avenant n 42 du 19 octobre 2004 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	La SNTCA ; La FFC ; La FRCNM ; La CPNA ; La FNA ; La GESNA ; L'UNIDEC ; Les pfrloensienss du pneu,
Syndicats signataires	La CVNSA ; La CFTC ; La fédération FO ; La CFE-CGC métallurgie ; La CFDT.

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2004

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rvaliete à la fromoaitn presoenilfnlsoe tuot au lnog de la vie et au douailge social, nomaemntt ses aclriets 41, 42 et 48,

Vu l'article 1.01 b de la ctneoonvin collective,

Considérant l'opportunité, dnas un pmierer tmeps de la

Lettre d'adhésion en date du 6

Les orianaonisgts soussignées cnvonneoneit de procéder dnas les meeurllis délais au dépôt légal du présent avenant, plus aux démarches tnadnet à son extension.

Le présent aanenvt erentra en vuguier le pmreier juor du tsirterme cviiil suinavt culei au curos duueql srea publié au *Journal officiel* l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 30 juin 2004.

conviennent de ce qui siut :

Article 1
En vigueur étendu en date du 28 sept. 2004

La 2e phrsae du 3e alinéa de l'article 1.27a, riealtve au reecrvnuomet de la coitoitsan destinée à l'APASCA, est supprimée.

Article 2
En vigueur étendu en date du 28 sept. 2004

Le ttexe du pragpraah b de l'article 1.27 de la coenonivtn clcviletoe est rédigé comme siut :

(Voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu en date du 28 sept. 2004

Les oanrtsanioigs soussignées cnvnnnieeot de procéder dnas les mieeuillrs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux disotsonipis de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fiat à Suresnes, le 28 serebmtpe 2004.

négociation de bchanre consécutive à la loi susvisée, de déterminer les nueovlls rleaions ernte le dgloaiue saicol de bhcrane et le dgoualie scaiol territorial,

Considérant que la présente négociation srea suivie, dnas les muelerils délais, d'une négociation destinée à trrianscre les auetrs acestps de la loi "dialogue social", en prilacteur sur les nleoovuls dispintoosis reeviatls à la négociation d'entreprise ou d'établissement avec les représentants élus du pneonsrel ou sur mtnadeaenmt de salariés, tleels que prévues par l'article 47 de la loi, les pretias cnnevnoient de ce qui siut :

Article 1
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2004

L'intitulé et le txete du pgaarahpre b de l'article 1.01 snot modifiés cmoe siut :

(Voir cet article).

Article 2
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2004

Les oronnisagatis soussignées cvniennnoet de procéder dnas les melluirs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux diioiptnosss de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fiat à Suresnes, le 19 ootcrbe 2004.

décembre 2004 de la fédération des

commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des services de l'automobile

Signataires

Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnole, le 6 décembre 2004.

Le scayndit de la fédération des ccrmmoees et des srecvies UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bleanogt Cedex, à la drcitoein

Avenant n 1 du 9 décembre 2004 à l'accord du 15 mars 2001 relatif aux statuts de l'IPSA

Signataires

Patrons signataires	FNCRM ; GNESA ; UNIDEC ; FNA ; CNPA ; FFC ; Les pleifsnrosneos du penu ; SNCTA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Vu l'accord ptairraie ntianoal du 15 mras 2001 fxinat les suattts de l'IPSA ;

Vu la décision psrie par la cmismisoon piiiaartre eidtoanrrxirae de l'IPSA, réunie le 16 nomvebre 2004, de detor l'institution d'une csiosoimn de rources geauricx ;

Vu l'article 13 des stttuas de l'IPSA, il a été cevnouu ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

A l'article 7.2 "Administration de l'institution" des stttuas de l'IPSA, les 4e et 5e titres snot supprimés, et l'énumération des fitoconns dévolues au cseinol d'administration est complétée par 3 teitrs ajoutés à la fin de cet article, asnii rédigés :

"- nomme en son sien une csosomiimn sociale, qu'elle matnade puor l'attribution d'aides idedeluvlinis sur la bsae des oetinaritns qu'il arrête ; ctete cisomsoin rned compte aunenllenem au cnoeisl de l'exercice de son mndaat ;

- nomme en son sien une ciomomssin de rurecos giraceux puor connaître des deeamdns d'attribution, à ttrie exceptionnel, d'un caiaptl de fin de carrière aux priaptcniats de l'institution dnot le dieossr a été rejeté ; cette csoommiisn fonnocinte dnas les cdiontions fixées par un règlement intérieur adopté par le cisonel ;

- puet nomemr en son sien une ou pesurilus arutes commissions, celles-ci exerçant luer activité suos la responsabilité du conseil qui ne puet luer déléguer les pourivis qui lui snot expressément dévolus par les ttexes en vigueur."

départementale du travail, de l'emploi et de la faitmoron pesnerniofsolle de Paris, scievre des ctvinooenns collectives, 210, qau de Jemmapes, 75462 Prais Cdeex 10.

Monsieur,

Nuos aovns le pliair de vuos fiare soivar qu'après décision du beruau fédéral de la fédération des ccemeomrs et des sercvies UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la cntovneoin clctievloe " Aoolumbtie (services) " n° 3034.

Vlieleuz agréer, Monsieur, nos santolituas distinguées. Le secrétaire général.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le règlement de la csoismiomn de rcoeurs gracieux, dnot le texte a été arrêté par la coismiomn paairtrie de l'IPSA, est annexé au présent avnanet en vue de son aoptidon par le ceinosl d'administration.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Deux erpaiemxels orginiaux du présent aennvat soernt rmeis snas délai au cisenol d'administration de l'IPSA, aifn que seinot psriser tetous les ditipnsiooss nécessaires à son application.

Fait à Suresnes, le 9 décembre 2004.

Article - RÈGLEMENT DE LA COMMISSION DE RECOURS GRACIEUX en application de l'article 7.2 des statuts de l'IPSA

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Une cimsooimn de ruoercs gaerucix ci-après dénommée "la commission", est constituée au sien du cenisol d'administration de l'IPSA, conformément à l'article 7.2 des statuts.

Cette cosmsoimn est constituée de 5 mebrmes issus du collège pnaotol du conisel d'administration de l'IPSA et de 5 mbemers issus du collège salarial. Les mbmeers de la ciossmoin snot désignés puor 4 ans, par un vtote natmoinif au sien de cacuhn des duex collèges, lros de la première séance du cisenol d'administration qui siut le relelnmeuovt qnuuiaardel de ce dernier. Le mandat des mebemrs de la ciissmoomn s'achève en même tmpes que culei des administrateurs, et dnas les mêmes ciionodts que celes fixées par l'article 6.3 des statuts.

La cmoitiosopn de la cmoiossimn est la stuavine :

Pour le collège paonrtal :

- 3 merembs issus de la délégation du CNPA, représentant les intérêts du CPNA et de la FFC ;

- 1 mnrbee issu de la délégation de la FNA, représentant les intérêts de la FNA et du GESNA ;

- 1 représentant de la FNCRM, qui est l'administrateur désigné par ctete organisation.

Pour le collège siralaal : 1 représentant puor chucane des 5 ootainargnsnis slyicedans confédérées, cshoi p mari les 2 atusremriantids représentant ccaunhe d'elles.

La csoiommsin élit puor 2 ans et en acretalne dnas chcuane de

ses 2 collèges un président au sien du collège dnot n'est pas issu le président du coisnel d'administration.

La cmoissmoin a puor ojbet eclusif d'examiner les dedmanes d'attribution d'un captail de fin de carrière formulées par tuot praitcpnait dnot le dseisor a été rejeté par les services. Elle se réunit à la dgilcneie de son président, le même juor que les séances du coneisl d'administration, ou tuot autre juor en cas de nécessité. Elle ne délibère vlenbaamet qu'en présence d'au monis 3 mmreeps présents ou représentés dnas cqaue collège, cqaue merbme pvanuot roeevrcir au puls un pioovur d'un mbemre abenst du même collège.

Les reocurs snot formés par lettre recommandée aevc aivs de réception, signée par le ptcapraaint et adressée à la cmiossomin dnas le délai de 2 ans qui siut la réception de la décision de rejet de la ptioeratsn sollicitée. La commission, qui statue sur pièces, puet rpeertor sa décision à la séance sviutane lorsqu'elle eimste

dvoeir compléter les éléments d'information fgaunrit dnas le dossier. Les merembs de la cmissoomin snot siomus à une ogtoialibn de discrétion à l'égard de tuos les direosss qui luer snot soumis.

La coossmimin délibère à la majorité simlpe des mrmeebs présents et représentés. L'attribution de tuot ou patrie de la potisaetrn sollicitée par le ppaairncit puet lui être accordée dès lros que la csmimsoion emtsie qu'il se tuorve dnas une stouatiin particulièrement digne d'intérêt.

Afin d'être porté à la chasnsacoine des participants, le txtee du présent règlement srea annexé à l'édition des sttuats et règlements de l'IPSA réalisée par IRP AUTO.

Adresse plstaoe : cosimmison de roecrus guiarecx de l'IPSA, 39, anvuee d'Iéna, 75202 Piras Ceedx 16.

Avenant n 4 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux statuts du CESA

Signataires	
Patrons signataires	FNCRM ; GNESA ; UNIDEC ; FNA ; CNPA ; FFC ; Les pnifsorenolses du penu ; SNCTA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Vu la cevotninon collective, et nneoamtt son altcrie 1.04bismodifié en dieenrr leiu par aanevnt n° 40 du 30 jiuin 2004 ;

Vu l'accord parariite nintaool du 16 nmbevroe 2000 ritealf au femnnoconetnit du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 à la cenooinvtn collective, ansii que ses avntaens successifs, et nmmeotmat l'avenant n° 3 du 30 jiuin 2004 pirs en son article 9,

conviennent de ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le txtee intégral des stttuas du cernte d'études des svceiers de l'automobile (CESA) annexé au présent aeanvnt se stesruituba aux sattuts antérieurs dès que les formalités de publicité et de dépôt arout été accomplies.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Les ogtaorisnins soussignées cneinonenvt de procéder dnas les mlreeluis délais au dépôt légal du présent aanevnt n° 4. Une coipe du récépissé de dépôt srea funrioe au président du CESA, en vue de procéder aux formalités légales sloen les ditooinspiss prévues par l'article 9 des statuts.

Fiat à Suresnes, le 9 décembre 2004.

Annexe : statuts du CESA

Article 1 - Constitution

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Entre les ogtinarnsioas prolnteaas et saliynceds représentatives visées à l'article 5, il est créé une ataioicssion praatiire à but non licruatf régie par la loi du 1er jeullit 1901 puor la proiootmn et le développement du dluaoogie pirrtaiae au naveiu de la branche.

Cette astioicsoan prned la dénomination svnuitae : "Centre d'études des svierecs de l'automobile (CESA)".

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

L'association a puor oebjt de développer et de porvumioor le psrriamtie au sien de la brnhace des srveceis de l'automobile, garant de la saturircttuon et de la cohésion sciloae de la profession, et en pirlcuater :

- de mrtete en orevue l'accord piaarirte nntaoail visé à l'article 1.04bisde la ctnnovoien cvllotecie ;
- de réaliser tutoes enquêtes ou études rveliates à la stitiuaon et aux boneiss des salariés et des eesnprties en matière sloioae ;
- d'éditer tuos dneocmtus que les pnerareatis siuaocx sirahniueoeatt mtetre à la diipsitoosn des eprireetnss et des salariés de la profession.

Article 3 - Siège et durée de l'association

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le siège soiacl de l'association est fixé à Paris, 39, avuene d'Iéna, 75016 Paris. Il puet être transféré en tuot autre leiu sur slpmie décision du cosienl d'administration.

La durée de l'association est illimitée.

Article 4 - Conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

4.1. Composition

L'association est administrée par un conseil d'administration de 20 membres composés 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 :

- CDFT : 2 représentants ;
- CFE-CGC : 2 représentants ;
- CTFC : 2 représentants ;
- CGT : 2 représentants ;
- FO : 2 représentants.

Les 10 sièges du collège des employeurs sont pourvus de la manière suivante :

- CPNA : 3 représentants ;
- FFC : 1 représentant ;
- FNA : 1 représentant ;
- FCNRM : 1 représentant ;
- GNSEA : 1 représentant ;
- Les professionnels du pneu : 1 représentant ;
- STCNA : 1 représentant ;
- UIDENC : 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 convoque 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 attributions des administrateurs doivent être claires et précises de lures devoirs 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 rattachement du mandat confié par l'organisation.

Les assemblées générales sont tenues de faire connaître à l'association, dans le délai de 1 mois, la perte de la 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 tire son 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 nécessaires.

Le conseil d'administration établit si nécessaire un règlement intérieur destiné à préciser les modalités d'application des présents statuts, et toute autre mesure à caractère général.

4.4. Réunions et délibérations

Le conseil d'administration se réunit au moins une 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 représenter 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 président le conseil d'administration, le procès-verbal est revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur apptenant à l'autre collège.

Les 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.

Article 5 - Assemblée générale

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le conseil d'administration tient lieu d'assemblée générale et, à ce titre, se réunit au moins une fois par an.

À la majorité simple des membres, l'assemblée générale :

- arrête et approuve les comptes annuels ;
- approuve le rapport annuel du président ;
- procède à l'élection du président et du secrétaire, dans les

cdionnoits indiquées à l'article 6 ;

- penrd tuote ature résolution et décision à l'exception des résolutions pirses à la majorité qualifiée.

A la majorité qualifiée des 2/3 des membres, elle :

- aorpvupe les mntiaodifiocs des suttats ;
- procnnoe la diuosloitn de l'association.

Ces 2 dernières mursees ne pevenut être psires qu'après avior été préalablement décidées par aocrd ctolelef colncu au sien de la csisimmoon parairte nlntoaiae visée à l'article 1.04bisde la ceoinntovn collective.

Lorsque le csioenl d'administration tniyet leiu d'assemblée générale, les décisions snot peisrs collège par collège.

Article 6 - Président et secrétaire

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le président et le secrétaire snot élus puor 1 an, l'un par la ptriae potlanare et l'autre par la ptriae syndicale, aevc araeltncce des fctnois enrte les 2 pairtes après cqhaue mandat.

Le président et le secrétaire snot révocables à tuot moment.

Le président, ou en cas d'empêchement, le secrétaire :

- cuovnoqe le cioesnl d'administration et fxie l'ordre du juor ;
- préside les réunions du ceionsl d'administration et snige tuos les aetcs ou délibérations ;
- représente anvtmeecit et psmeesivant l'association en jstucie et dnas les actes de la vie cliive ;
- exécute ou fiat exécuter teotus délibérations du cneisol d'administration raveetlis aux aconits jlilorliidnenetucs engagées par l'association.

Par délégation du coisnel d'administration, le président et le secrétaire atrseinndimt l'association dnas tuos les actes de disposition.

Le président et le secrétaire contrôlent nnemtmoat la bonne acoiptpian de l'article 1.04bis cde la cioventonn collective, et des aoccrds parireaits cnloucs puor sa msie en oeuvre, au naievu de l'exécution de la cltecole cmmoe du règlement des dépenses. A cet effet, ils se réunissent au mnios 1 fios par trimestre.

Ils rdneent cpotme de luer miisn à l'assemblée générale, à la daednme de celle-ci et en tuot état de cause à l'échéance de luer mandat.

Les ftnncoois de président et de secrétaire snot gratuites. Les faris de déplacement et de séjour motivés par l'exercice de luer

Avenant n 8 du 9 décembre 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance - règlements

mdnaat luer snot remboursés sur justificatif.

Article 7 - Ressources et dépenses

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

7.1. Ressources

Les recsrosues de l'association se csonoempt :

- d'une cstaoiotin fiatoafirre aluennle fixée par le cionsel d'administration, versée par cauhn de ses membres, au puls trad le 15 février de cuhaq année ;
- de teotus rcesources découlant des décisions parirteais ;
- des siuvnnebots ponavut être allouées puor la réalisation de totue étude saclioe ;
- puls généralement, de ttoue ature rsucosree non ctaoirrne à la législation en vigueur.

7.2. Dépenses

Les dépenses de l'association codrnenoesprt aux frais qu'elle engage, dnas les lietims de son obejt social, conformément au bdguet prévisionnel établi au début de cqhae eirxecce par le csineol d'administration.

Les dépenses snot engagées par le président ou le secrétaire, dnas les rpsceet des povrious qui luer snot attribués par le cionsel d'administration.

Article 8 - Dissolution de l'association

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

La dsuiooitln de l'association puet être décidée par délibération du csioenl d'administration ttnnaet leiu d'assemblée générale, qui, dès lors, nmome un ou pluruises lduteiriauqs qui lui rnednet copmte de l'état des opérations de liquidation.

Le ou les luitqrdeiais se snuteuibtst au cesoinl d'administration.

Article 9 - Formalités

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le président, au nom du cosneil d'administration, est chargé de rmpelir tuotes les formalités de déclaration et de poailbcutn prricesets par la législation en vigueur.

Signataires	
Patrons signataires	La FNRCM ; Le GNESA ; L'UNIDEC ; La FNA ; La CPNA ; La FFC ; Les pofsnineslreos du pneu,
Syndicats signataires	FO ; La CTFC ; La CDFT ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en date de 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, coévent d'adapter comme suit le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime personnalisé obligatoire de prévoyance (RPO) annexés à l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 :

Article 14
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Les onariantogss soussignées conneinnevt de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, plus aux démarches tendant à son extension.

Fait à Suresnes, le 9 décembre 2004.

I. - Modifications du RGP

Article 1
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Au 2e alinéa de l'article 7a, après : "les mandats sociaux" s'insèrent les mots : "visés à l'article 4".

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

A la fin du 1er alinéa de l'article 7 b, les mots : "au 60e anniversaire" s'ont remplacés par :

(voir ce texte)

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Au 2e alinéa de l'article 7 b, les mots : "avant le 60e anniversaire" s'ont remplacés par : "avant le 65e anniversaire". Ce 2e alinéa est complété par la phrase suivante :

(voir ce texte)

Article 4
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Les points a et d de l'article 8 s'ont modifiés comme suit :

(voir ce texte)

II - Modifications du RPO

Article 5
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Accord du 14 décembre 2004 relatif à la validation des acquis de

A la fin du 1er alinéa de l'article 2a et de l'article 2 b s'ont ajoutés les mots :

(voir ce texte)

Article 6
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Au 2e alinéa de l'article 4, après "et au plus tard" s'ont ajoutés les mots : "jusqu'au 65e anniversaire ou".

Article 7
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

A l'article 6, les mots : "jusqu'au 60e anniversaire du participant" s'ont remplacés par :

(voir ce texte)

Article 8
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Au 3e alinéa de l'article 9, les mots : "jusqu'au 60e anniversaire du participant" s'ont remplacés par :

(voir ce texte)

Article 9
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

A l'article 12, les mots : "avant 60 ans" s'ont remplacés par :

(voir ce texte)

Article 10
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Au début de l'article 14a, le mot : "régime" est remplacé par le mot : "règlement".

Article 11
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Au 1er tiers de l'article 17, les mots : "l'article 2.14c" s'ont remplacés par : "l'article 1.24c". Au 2e et au 3e tiers, la mention des articles 2.13 b, 4.11 b, 2.10 et 4.08 est complétée par les mots : "de la convention collective". Le texte du 4e tiers est ainsi modifié :

(voir ce texte)

Article 12
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Au 3e de l'article 18, les mentions : "2.14c2" et "2.14c" s'ont remplacées par : "1.24c2 de la convention collective" et "1.24c de la convention collective".

Article 13
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2004

Au premier alinéa de l'article 20, la mention : "2.14 b" est remplacée par : "1.24 b de la convention collective".

l'expérience

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; UEDNIC ; FRNCM ; GNESA ; CPNA ; SNTCA ; FFC ; Les plesinofensros du pneu.
Syndicats signataires	CSNVA ; CFE-CGC métallurgie ; FO métaux ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Les otsonirniagas soussignées,

Vu la loi n° 2002-73 du 17 jnaiver 2002 asnii que ses txheets d'application ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et ses textes d'application ;

Vu l'accord ntinaaol itrfsnennpeseoorl du 5 décembre 2003 ;

Vu l'avenant n° 35 à la cioteonnvn ctlevciole des sercievs de l'automobile, en dtae du 6 décembre 2002, prnotat nmatmneot création du répertoire niotanal des qionlciuitfaas des sriecevs de l'automobile aïsni que du répertoire noanaitl des cniioetatrfs ;

Vu l'accord piraitrae nitaonal rtleiaf aux CQP en dtae du 20 jivnear 2004 ;

Considérant luer volonté de puriomovr la qiclofiataun du salarié, et particulièrement l'accès aux qanaiitclufios faniugrt dnas le répertoire nitonaal des qfctioluainis des sreevics de l'automobile ;

Considérant également luer shioaut de fcletiiar les démarches errenipests par le salarié dnas cet otjicbef ;

Considérant par aileurls le dtpiiosisf paariitre des cftiaictres de qtiafluioaicn pifselnoeosnrle et l'intérêt manifesté puor celui-ci par les salariés et les eerstnperis du steeucr ;

Considérant les bsoneis cioarsntss des enetrspersis en penonserl qualifié ;

Considérant einfnn luer suiahot de vior se développer, dnas les ernepeistrs de la branche, une gietson prévisionnelle des elpmios et des compétences, fondée sur un dagoulie ernte le salarié et son employeur,

conviennent de ce qui siut :

CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Au cuors de sa vie professionnelle, tuot salarié puet farie valdeir les aicqs de son expérience en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dnas le répertoire naiotnal des cfiarnectitois pesnelfoenlirsos (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

- ou un ctarceifit de qitlaiaifcuon posfresionlnele fuingart en même tpems dnas le RCNP ci-dessus et au répertoire nnatiaol des cionrcatfites annexé à la cnveontion collective.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Tuot salarié puet egenagr une démarche de vdoaitian des aicqs de son expérience dès lros qu'il jiusftie en qualité de salarié, ou de non-salarié, d'une durée d'activité d'au monis 3 ans, en rprpoat aevc la cetrtiicfaon recherchée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Dans ce but, cahque salarié puet dmaedner à bénéficier d'un congé de vdilaotan des aicqs de l'expérience dnot la durée ne puet excéder au toatl 24 hereus de tmeps de tiarval eieffctf par aotinc de validation.

Conformément à l'article D. 6422-8 du cdoe du travail, le salarié bénéficiaire du congé a droit, dès lros qu'il a onbteu la pirse en craghe par le FNGCOIEF des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aruait reçue s'il était resté à son pstoe de travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

La dmaedne d'autorisation de congé diot iienqdur la dtae de réalisation de l'action, sa désignation et sa durée, ansii que le ou les omsneargis intervenants.

Elle diot être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mios avant la dtae de l'action de vilaoitdan des acqius de l'expérience ; celui-ci dpossie de 1 mios sivnaut la réception de la ddnaeme puor fiare connaître son accprd ou sa décision motivée de n'autoriser l'absence qu'après un délai qui ne proura excéder 6 mois.

L'accord de l'entreprise puet cpoomretr un egmenagent de pmooortin du salarié, en cas d'obtention de la ciirttaecofn visée. A défaut, la sttaoiiun du salarié est réglée conformément aux codniintos énoncées au répertoire naatoiln des certifications, en tête de cancuhe des séries précisant les diplômes retenus.

Article 5

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

L'ANFA tdnriea à la disositpion des salariés et des epneerrtss une itoraonfmn sur l'existence et la nraute des dviars dfsptsiiois de VAE, asnii qu'une inifroatmon détaillée sur les modalités de la VAE instituées par le capirhte II du présent accord.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'OBTENTION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 6 - Section 1 : Eligibilité de la demande

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

En sus des cdionintos générales visées au ctarihpe Ier, un potalsunt ne peut, en cas d'échec, déposer de nveulloe dmdanee puor un même CQP dnas les 6 mios sianuvt la décision du jury. Il csnvore cependant, le cas échéant, le bénéfice des moledus aicqs penndat une durée mlmixaae fixée par le référentiel de la citoectriaifn visée.

Article 7 - Section 2 : Information conseil

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

L'ANFA informe et accompagne les postulants dans la détermination de leurs objectifs, pour les formalités admises ainsi que pour le déroulement de la procédure, dont la préparation du dossier visé à l'article 12a.

Cette information sera notamment accessible sur un site internet, spécifique ou non, géré par l'ANFA.

Section 3 : Accompagnement

Article 8

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

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 en date du 14 déc. 2004

L'ANFA assiste et publie une liste d'organismes ou d'intervenants susceptibles d'aider les postulants à faire passer leur projet et leur dossier. Ces organismes et ces intervenants sont choisis en fonction de leur compétence et du prix de la prestation.

Article 10 - Section 4 : Dossier de candidature

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le candidat éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la fourniture 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 demande d'obtention de ce CQP par la VAE ;

- un dossier composé :

- des éléments probants des compétences ci-dessus ;

- des preuves de compétences 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 en date du 14 déc. 2004

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 épreuves réservées aux jeunes préparant un CQP sous forme 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 pour l'application de l'article L. 900-1 du code de

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 en date du 28 juin 2011

Pour vérifier les acquis des candidats et leur compétence avec le contenu du CQP visé, le jury se fonde sur la base des éléments suivants :

a) Un dossier de validation canoniquement constitué :

- le projet du candidat et ses motivations ;

- les éventuelles attestations de stages de formation continue suivies ;

- 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 :

- accéder en totalité le CQP visé ;

- admettre le bénéficiaire d'un ou de plusieurs modules et, le cas échéant, accéder à 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 recommander au candidat des formations complémentaires 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 bénéficiaire d'un ou de 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

Article 13 - Information conseil

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

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.

Article 14 - Accompagnement

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

La démarche visée à l'article 8 fait l'objet d'une participation de l'intervenant choisi par le postulant, selon le cas :

- auprès du FCIGEONF dont relève le salarié, en cas de demande d'indivie acceptée par cet organisme ;

- auprès du salarié, dans le cas contraire ;

- auprès de l'entreprise, l'usage de celle-ci est d'accord pour perdre en charge l'acte de dépense ; la somme facturée est alors imputable sur la participation à la formation continue.

Article 15 - Procédure de validation

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Les coûts de validation sont pris en charge par l'ANFA et rattachés aux dépenses afférentes à la participation des salariés à un jury d'examen, qui sont pris en charge selon les règles définies par l'ANFA.

Section 7 : Suivi

Article 16

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Afin de faciliter l'intervention des FONGECIF, l'ANFA luer numériquement la liste des CQP éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intérimaires et des contractuels visés à l'article 9.

Article 17

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Les informations communiquées par les plannings dans le cadre de l'usage de l'outil de planification sont couvertes par le secret

Avenant n° 2 du 14 décembre 2004 relatif au règlement d'Inter-Auto-Plan

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; CPNA ; UDINEC ; FNCRM ; GENSA ; SNTCA ; FFC ; Les professionnels du pneu.
Syndicats signataires	CSNVA ; CFE-CGC métallurgie ; FO métaux ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération générale des métaux 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 en date du 14 déc. 2004

Les organisations soussignées,

Vu l'article L. 443-1-2 du code du travail relatif au plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) institué par l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

Vu l'article 1.25bis de la convention collective relative à l'épargne salariale, modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 34 pour tenir compte de l'institution du PCREO ;

Vu le règlement d'Inter-Auto-Plan, modifié en dernier lieu le 24 septembre 2003,

conviennent ce qui suit :

professionnel.

Cuqhae pnotulast dispose d'un droit d'accès et de ricietctiaon auprès de l'ANFA, pour les données noiemnivts qui le concernent.

Article 18

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

L'ANFA informe cuqhae année la CPN du fnneoniotecnmt et des résultats du présent dispositif.

CHAPITRE III : APPLICATION

Article 19

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

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 élargir leur DIF au profit d'une démarche de VAE ou pour élargir les conditions d'accès à la VAE.

Article 20

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le présent accord et ses avenants ultérieurs font l'objet des formalités légales de dépôt. Luer extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Tous les versements effectués que ceux versés dans le PEI effectués après la date de signature du présent accord seront réalisés d'urgence sur le PERCO-I et donc non bloqués jusqu'au départ à la retraite du participant.

Les sommes versées aux comptes d'un plan épargne au PVSEPI 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 versées à son compte au PVSEPI et versées avant la signature du présent accord seront dans le PERCO-I et donc non bloquées jusqu'au départ à la retraite du participant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Toutes les dispositions du PEVPSI figurant dans le règlement d'Inter-Auto-Plan ci-après dénommé "le règlement" sont remplacées par des dispositions du PERCO-I, dénomination du plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises.

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Au 4° de l'article 4 du règlement, il est ajouté un 3e point ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Les 3 premiers alinéas de l'article 5 "Abondements" du règlement s'ont remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Le deuxième alinéa de l'article 5 du règlement est supprimé.

Article 6

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Au premier alinéa de l'article 7 du règlement, les mots "du GREPAC" s'ont remplacés par "d'IRP Auto-Gestion".

Article 7

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

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 en date du 14 déc. 2004

La phrase suivante est ajoutée au 1er alinéa de l'article 11 du règlement :

(voir cet article)

Article 9

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Le 2e alinéa de l'article 11 du règlement est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 10

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Le 4e alinéa de l'article 11 du règlement est supprimé.

Article 11

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

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 en date du 14 déc. 2004

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.

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 en date du 14 déc. 2004

A l'article 1.25bis de la convention collective, les mots :

"plan parafiscal d'épargne salariale interprofessionnel (PPESVI)" s'ont remplacés par : "plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO)".

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais au dépôt légal du présent avenant, plus aux démarches tendant à son extension.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2004.

Avenant n 34 ter du 14 décembre 2004 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; CPNA ; UNDIEC ; FCNRM ; GENSA ; STNCA ; FFC ; Les professionnels du pneu.
Syndicats signataires	CSNVA ; Métallurgie CFE-CGC ; FO Métaux ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération générale des métaux 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 en date du 14 déc. 2004

Avenant n 43 du 14 décembre 2004

relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; CPNA ; UINEDC ; FCRNM ; GNESA ; STNCA ; FFC ; Les pnofresoilenss du pneu.
Syndicats signataires	CSNVA ; CFE-CGC ; FO métaux ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Les oirnasnoigtas soussignées,

Vu l'accord niaontal irsnnsnoirotpfeel du 5 décembre 2003 reatlif à l'accès des salariés à la fotioramn tuot au lnog de la vie ploseeonflnise ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 reitlvae à la ftomiaron pefeinsroslnole tuot au lnog de la vie et au duilaoge social, nmaenmtot les craehtips I^{er} à IV de son trtie I^{er},

conviennent de midfieur la covnentoin civeotclle cmoe siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Le 3e alinéa de l'article 1.23 a de la coevtninn citolvece est supprimé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

L'intitulé et le ttxee de l'article 1.23bissnot modifiés comme siut :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

L'article 1.23bis" Foirtmaon des salariés" est désormais numéroté 1.23ter, et le paprghaareade cet altcrie est asini rédigé :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Il est créé un alcitre 1.23ter b, ansii rédigé :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Il est créé un atcirle 1.23ter c, anisi rédigé :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

L'article 1.23ter dest anisi rédigé :

(voir cet article)

Article 7

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Les alticres 1.23bis det e snot renumérotés recinspvemet 1.23ter eetf. Au dierenr alinéa de l'article 1.23ter e"Congé iuinddveil de formation", asnii qu'au 2e point de l'article 1.23ter f"Clases de dédit-formation", les mtos :

"certification icstrine sur la litse établie par la comsomsiin patriaire nationale" snot remplacés par : "certification visée à l'article 1.23bis".

Article 8

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

L'intitulé et le ttxee de l'article 2.05asont modifiés comme siut :

(voir cet article)

Article 9

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Le ttxee des 2 premiers alinéas des arlcetis 3.02 b et 3 B.02 b, et celui du 1er alinéa de l'article 5.02 b, est remplacé par le ttxete sivuant :

(voir ces articles)

Article 10

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Les onsgtrtoinaias soussignées ceonnnvinet de procéder dnas les meuilrels délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dstnsiiooips de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les dostiipisnos clntieeolnevnns modifiées par le présent anveant s'appliqueront dnas les cnondiitos d'entrée en vueiugr des 3 adocrs pirtiaares niuaontax associés au présent avenant, signés comcienamtnomt et qui cceornnnet receipmnstevet le droit iuvndieidl à la formation, l'entretien pnfirosensel et la vtadoailin des aqucis de l'expérience.

Fiat à Suresnes, le 14 décembre 2004.

Avenant n° 7 du 24 mars 2005 relatif à la modification des statuts de l'ANFA

formation professionnelle

Signataires

Patrons signataires	UENDIC ; FNA ; SNCTA ; CPNA ; GNSEA ; FFC.
Syndicats signataires	CFTC ; FO ; CSNVA ; CFE-CGC ; CFDT.

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Les oitnaaornsigs soussignées,

Vu l'accord pratriarie noantial du 26 airvl 1994 pnrotat création d'un fodns d'assurance fimotraon dnas la bachnre des sieecvrs de l'automobile ;

Vu les stutats de l'ANFA annexés aidut acrcod ;

Vu les avtneas sscuefiscs et en dienerr leiu l'avenant n° 6 du 19 mai 1999 ;

Considérant les évolutions législatives, réglementaires et clelnnenveotinos ivneernetus dpuies 1999 ;

Vu, en conséquence de ces évolutions, les pnrpooioists formulées par le nsieol de giesotn de l'ANFA conformément à l'article 22 de ses statuts,

Cenoievnnt de meoidifr les suttas de l'ANFA cmoe siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Le tetxe du phrgaapareafrianugt à la fin de l'article 15 est modifié comme siut :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Le paragraphe de ce même alicrte 15, ritlaef au cpatal de tpmes de formation, est supprimé.

Avenant n 42 bis du 19 avril 2005 relatif au dialogue social

Signataires

Patrons signataires	Le STCNA ; Le GSENA ; La FRCNM ; La FNA ; Les pinsolenrofes du penu ; L'UNIDEC ; La FFC ; La CNPA,
Syndicats signataires	Métallurgie CFE-CGC ; FO ; La CTFC ; La CFDT,

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2005

Article 3

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Les 3e et 4e titres de l'article 17 snot supprimés, et le 2e tirt est asini rédigé :

(Voir cet article).

Article 4

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Le drneeir alinéa de l'article 5 est modifié cmome siut :

(Voir cet article).

Au 1er alinéa de l'article 16, les mtos : "de la ctstioioan pessielnrnoolfé à caractère paaaircsfl visée à l'article 5 de l'accord niaonatl du 26 airvl 1994" snot remplacés par : "des ipontsmois et rnvdecaees de tutoe natrue attribuées par la loi".

(Voir cet article).

La montein de "la cstioioan polfrslseieonne à caractère parafiscal" fganurit au 6e terit de l'article 17 est remplacée par la miotenn siavnute : "les iiootpismns et reacendevs de tutoe nrutae attribuées par la loi".

(Voir cet article).

Article 5

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Le txete fagnarit au 3e astérisque de l'article 8 est modifié comme siut :

(Voir cet article).

Article 6

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Le tetxe du 1er alinéa de l'article 19 est modifié cmome siut :

(Voir cet article).

Article 7

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Le présent accord entrea en vguieur le liemedann de son dépôt légal, aeuqul il srea procédé snas délai, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail. Nicttaooiifn en srea fatie à l'ANFA aifn que snoeit aocepmlilcs les formalités déclaratives afférentes aux miianocftdios statutaires.

Fiat à Suresnes, le 24 mras 2005.

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rlveitae à la famitoorn pformellsoeinse tuot au lnog de la vie et au digualoe social, nomtnaemt ses atlciers 41, 42 et 48 ;

Vu l'article 1.01 b de la coneivontn collective, modifié par l'avenant n° 42 du 19 ocrobte 2004 ;

Considérant les onevrsobatis portées par le ministère du tviraal au sujet de l'avenant n° 42, et le ronvei à la négociation qui en a découlé,
il a été cvenonu ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2005

Au 1er teirt de l'article 1.01 b de la ctivoenonn clvctoleie tel que modifié par l'avenant n° 42, les mtos : " snriaigtae de la cvnoeinotn cillotcvee nanitaole du 15 jeivanr ou adhérente " snot

remplacés par le mot : " représentative ".

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2005

Au deiernr alinéa de ce même acitrle 1.01 b modifié, les mtos : " ne puet être ccnlou " snot remplacés par les mtos : " ne puet déroger aux dtiiposions conievletlnonens ntaenoails ".

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2005

Avenant n 9 du 13 septembre 2005 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance - règlements RGP et RPO

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; SCNTA ; GNSEA ; Les pnsrfoileosnes du penu ; FNA ; FFC ; UNDEIC ; FNCRM.
Syndicats signataires	Métallurgie CFE-CGC ; FGMM CDFT ; CFTC ; FO.

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Les ooisaiatnrgs soussignées,

Vu l'accord de prévoyance du 16 nervbmoe 2000 et ses anavents successifs, en driener leiu l'avenant n° 8 du 9 décembre 2004 ;

Vu l'avenant n° 45 à la continoven citolcvlee nationale, cnclou parallèlement au présent aaennvt ;

Considérant la nécessité d'assurer la pérennité du régime prfnisoeesnol de prévoyance, nmanmeott en fniaxt un obcjetif rletaif au nveiau de mgare de solvabilité que diot anittrede et ceenovrsr l'organisme aeursur désigné visé à l'article 1er-26 b de la coetonvnin collective,

cnoninenvet d'adapter cmmoe siut le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime de poisreefsonnl oaiobtlrige de prévoyance (RPO) annexés à l'avenant n° 33 du 16 nbvoerme 2000.

I. - Modifications du règlement général de prévoyance RGP

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

A la fin du 1er alinéa de l'article 7 b raitlef au meitanan des droits, les mtos : " et au puls trad au 65e aavnseirire " snot supprimés. Au début du 2e alinéa du même article, les mtos : " anvat le 65e aarsnrnvnieie " snot supprimés.

Article 2

Le présent avneant frea l'objet des formalités légales de dépôt.

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2005

L'extension cntojnioe de l'avenant n° 42 du 19 obocrt 2004, et du présent aveannt n° 42 bis, srea demandée conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Fiat à Suresnes, le 19 arvil 2005.

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

A l'article 7 b realtif au mantiien des droits, est ajouté un nuvoel alinéa ainsi rédigé :

(voir cet article)

II - Modifications du règlement du régime professionnel obligatoire de prévoyance RPO

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Au 2e alinéa de l'article 4, les mtos : " jusqu'au 65e aiennrirsvae ou " snot supprimés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Au 2e alinéa de l'article 6, les mtos : " jusqu'au 65e aeivrnsnaie du panrcitpat ou " snot supprimés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Au 3e alinéa de l'article 9, les mtos : " jusqu'au 65e anienrasvre de l'intéressé ou " snot supprimés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Au preemir alinéa de l'article 11, après les mtos : " eocnre à charge, " snot insérés les mtos : " dès lros que l'ayant diort décédé

Article 7

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

A l'article 12, les mtos : " anavt 65 ans ou à la dtae d'attribution, par la sécurité sociale, d'une pinoesn de veililssee si elle est antérieure " snot supprimés.

Article 8

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

L'article 17 rleiatf au caitapl de fin de carrière est complété par les dspionistos sitevauns :

(voir cet article)

Article 9

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Le ttxee de l'article 18-2° est ainsi modifié :

(voir cet article)

Article 10

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Au 1er trait de l'article 18-3°, les mots : " de la limite de 100 % du pourcentage 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 en date du 13 sept. 2005

Au 1er alinéa de l'article 20, les mots : " à 100 % du plafond de la sécurité sociale " sont remplacés par les mots : " au maximum fixé par l'article 1.24 c 2 ".

Article 12 - III - Tarification du régime professionnel obligatoire de prévoyance RPO

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Le taux des cotisations à partir de janvier 2006 figure sur l'annexe tarifaire du RPO jointe au présent avenant. Les cotisations soussignées conviennent de prendre, à l'avenir, les mesures nécessaires pour tendre à une répartition globale des cotisations du RPO (hors cotisation des cotisants 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 en date du 13 sept. 2005

La ratification annuelle de l'assiette de calcul du plafond 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

Journaux officiels, et cela par dérogation à la date du 1er janvier visée à l'article 8. L'indice de référence interviendra en complément à cette occasion sous le nom de novembre 2005 par rapport à celui de novembre 2004.

Article 14

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Les cotisations 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 fructifier le présent avenant n° 9 ainsi que l'avenant n° 45 relatif à la mise en œuvre du régime professionnel de prévoyance sociale, dont la signature et l'application sont conjointes, dans le même arrêté d'extension.

Fait à Suresnes, le 13 septembre 2005.

Article 20 - Cotisations de prévoyance obligatoire à partir du 1er janvier 2006

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

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 %

ELYOUEMPR : -

b) Invalidité

SALARIÉ : 0,12 %

EMPLEUOYR : 0,65 %

c) Maladie de longue durée

SALARIÉ : 0,06 %

EMPHYOELR : 0,32 %

d) Décès

SALARIÉ : 0,08 %

EUYOEMPLR : 0,43 %

e) Retraite de conjoint survivant

SALARIÉ : 0,02 %

EEMOYULR : 0,14 %

2. Maîtrise (art. 6 b du règlement général)

a) Incapacité totale et temporaire de travail

SALARIÉ : 0,27 %

EUOMLPYER : -

b) Invalidité

SALARIÉ : 0,16 %

EYPMUEOLR : 0,72 %

c) Maladie de longue durée

SALARIÉ : 0,09 %

EUEPMLYR : 0,43 %

d) Décès

SALARIÉ : 0,10 %

EMOELUYPR : 0,48 %

e) Retraite éducation

SALARIÉ : 0,04 %

EMLOUYEPR : 0,16 %

3. Cadres (art. 6 c du règlement général)

a) Incapacité totale et temporaire de travail

SALARIÉ : 0,12 %

EUEYLOPMR : -

b) Invalidité
SALARIÉ : 0,13 %
EUEMOPYLR : 0,43 %

c) Mdlaaie de lgunoe durée SALARIÉ : 0,08 % ELEUMYPOR : 0,24 %
d) Décès SALARIÉ : 0,10 %
ELEMPOYUR : 0,33 %

e) Rnete éducation
SALARIÉ : 0,03 %

EOUYLMPEP : 0,09 %

B. - Coostntiis calculées en pgnrautoece du plnofad de la sécurité sociale
(ensemble du pnsenoerl hros apprtines et jeunes suos canortt de frmitoaoen en alternance)

Indemnités de fin de carrière
SALARIÉ : -
EYOEUPLMR : 0,90 %

- puls 2,4 % par année supplémentaire de 21 à 40 ans d'ancienneté ;

- puls 2 % puor la 41e année d'ancienneté ;

- siot 80 % puor 41 ans d'ancienneté ou plus.

Toutefois le mtnnoat du ctapail de fin de carrière complétant l'indemnité légale visée au phgapaarre b est limité, si nécessaire, de tllce sorte que le cumul des 2 smomes n'excède pas le montant de l'assiette de calucl du capital.

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

A la 2e phrase de l'article 2.10d, les mtos : "n'excède pas 100 % du pfanold aenunl de la sécurité solciae" sont remplacés par :

"n'excède pas l'assiette de ccual visée à l'article 1.24c2".

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Au deiernr piont de l'article 2.13 b, les mtos : "est inférieur au paolfnd aenunl de la sécurité sociale" snot remplacés par les mtos : "est inférieur à l'assiette visée à l'article 1.24 c 2", et les mtos : "100 % du pnfoald aenunl de la sécurité sociale" snot remplacés par les mtos : "100 % de l'assiette visée à l'article 1.24 c 2".

Article 5

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

A la 2e pahrse de l'article 4.08e, les mtos : "n'excède pas 100 % du pafnld auennl de la sécurité sociale" snot remplacés par les mtos : "n'excède pas l'assiette de cualcl visée à l'article 1.24 c 2".

Article 6

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Au dereinr piont de l'article 4.11 b, les mtos : "est inférieur au polfand aenunl de la sécurité sociale" snot remplacés par les mtos : "est inférieur à l'assiette visée à l'article 1.24 c 2", et les mtos : "100 % du pnfload aunnel de la sécurité sociale" snot remplacés par : "100 % de l'assiette visée à l'article 1.24 c 2".

Article 7

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Considérant l'incidence avérée du tuax d'emploi des sreinos sur les équilibres fceianris du régime de prévoyance, les oiattrisangos soussignées cvnneinnoet d'entreprendre une négociation à ce suejt snas atedrnte la fin du délai de 3 ans prévu par l'article L. 132-12 du cdoe du travail.

Ctete négociation srea ovterue dnas les 3 mios qui suiovrnt la fin de la négociation ilrosflerietnoensnpe en cuors à la dtae de snturigae du présent avenant. Conformément à la loi, elle prreota sur les ctinoindios de tvriaal et la gsteoin prévisionnelle des

Avenant n 45 du 13 septembre 2005 relatif à la sauvegarde du régime professionnel de protection sociale

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FNA ; Les pnfisersneolos du penu ; STCNA ; GNESA ; FFC ; UEDINC ; FNCRM.
Syndicats signataires	Métallurgie CFE-CGC ; FGMM CDFT ; CFTC ; FO.

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Les oastniragoin soussignées,

Vu les atanevns n°s 33 et 33 bis à la conotvinen cvtllieoce potanrt redéploiement de la poirtcoen siaolce complémentaire ;

Constatant puor la deuxième année consécutive une dégradation des résultats tneequihcs du régime obligatoire, imbaputle puor l'essentiel à l'accroissement des abceenss mldaaie et des départs à la riraette anticipés ;

Décidées à prredne tuotes les meesrus crceioicetrs qui s'imposent, puor assurer la solidité et la pérennité des diotsiifps de mliuuuistaotn des rsiqueus au sien de la branche,

conviennent de ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Au 1er alinéa de l'article 1.24 c 1 de la cintovoenn collective, les mtos : "au pfoanld aneunl de la sécurité sociale" snot remplacés par les mtos : "à l'assiette de ccaull visée au ponit 2".

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Le tetxe des 2 prieemrs alinéas de l'article 1.24c2 est modifié cmome siut :

« Le mntonat du captail de fin de carrière est défini à ptairr d'une astseite de cuclal définie par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 a de la présente cntvonoienn collective. Puor un salarié à tpems plein, le caitapl de fin de carrière est égal au ptucnaergoe ci-après de cttee asttisee de cucall :

- 10 % puor 10 ans d'ancienneté dnas la psefrsooin ;

- puls 2 % par année supplémentaire de 11 à 20 ans d'ancienneté ;

emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

Article 8

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Dans la même perspective et afin de contribuer à la réduction des coûts engendrés par l'indisponibilité maladie, qui pèsent sur la collectivité des éprouvés et des salariés de la profession, les obligations soussignées conviennent :

1. d'ouvrir une négociation dans les 3 mois de la signature du présent avenant, en vue de mettre en œuvre 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 œuvre 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 spécialistes. Dans ce cas, la commission paritaire n'aura pas à se prononcer sur la mise en œuvre 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

Accord du 14 décembre 2005 relatif à la prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; UNEDIC ; Pierresfronlons du pengu ; FRNCM ; FFC ; CPNA ; GNESA.
Syndicats signataires	FGMM-CFDT ; Métallurgie CFE-CGC ; CSNUA ; CFTC ; FO ; CGT.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005

Les obligations soussignées,

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu l'article 1.26 b de la convention collective qui confère 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 partenaires et des salariés ;

Vu le précédent accord paritaire 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

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

En ce qui concerne le taux de cotisation du capital de fin de carrière, tel que fixé par l'article 2 ci-avant, les obligations soussignées conviennent pour l'avenir de ne modifier la cotisation aléatoire au-delà de la 41^e année de carrière que pour tenir compte des dispositions législatives qui sont intervenues en matière de liquidation des pensions de vieillesse au taux plein.

Article 10

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2005

Les obligations 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 suivre le présent avenant ainsi que l'avenant n° 9 mentionnant 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.

conviennent 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 en date du 14 déc. 2005

L'IPSA est désignée en qualité d'OAD pour une nouvelle période de 5 ans.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005

Les obligations soussignées conviennent de prendre, avant le 1^{er} avril 2006, 5^e 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 reportés les résultats de 2005 ;

- vérifier l'existence d'un plan d'avenir croisé à une mutuelle satisfaisant de la clientèle et la mise en œuvre des premières procédures d'amélioration ;

- définir les mesures prévues à l'avenir une répartition des obligations 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 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 en date du 14 déc. 2005

Il s'agit de procéder aux démarches nécessaires en vue du dépôt légal, plus de l'extension du présent accord. Il s'agit de même, en tant que de besoin pour assurer l'opposabilité, des mesures

qui sont prises en application de l'article 2.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2005.

CAP carrosserie réparation.

CAP peinture en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP employé de métier spécialisé, option C : service à la clientèle.

BEP maintenance des véhicules et des matériels, domaine "véhicules particuliers" ou "véhicules industriels" ou "motocycles".

BEP carrosserie.

BEP vente automobile 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 RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le diplôme 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 compétence qualifiante telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une 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 véhicules particuliers ;

- option véhicules industriels ;

Délibération n° 13-05 du 14 décembre 2005 relative à la mise à jour du répertoire national des certifications RNC

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Les observations 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 préalable 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,

considérant 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 préalable 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 DTDFP des Hauts-de-Seine, dépositaire des archives de branche.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2005.

Article - Répertoire national des certifications CCN services de l'automobile

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Série 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le diplôme 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 compétence qualifiante telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une 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.

- optoin motocycles.

Bac pfeionnosel carrosserie, oitpn réparation (préparé suos statut

scolaire).

Bac pniefsoensrol vnete (préparé suos sattut scolaire).

Bac posnesnoefirl secrétariat (préparé suos stuatt scolaire).

Bac peroifonssnel comptabilité (préparé suos stautt scolaire).

Bac pesferiosonnl cemrmoce (préparé suos stautt scolaire).

Bac seicnecs et teqhneucis tireteiras comptabilité et goisetn (préparé suos sutatt scolaire).

Bac sicecens et ticeeuqhns ttiarretes aiotcn et cuncotaiimomn avmttisdiarne (préparé suos stautt scolaire).

Bac sieneccs et tqechneuis titaereirs aciton et cmaniutoiomcn clmaecoirme (préparé suos sutatt scolaire).

BEPECASER : aevc mionten "groupe lourd" ou "deux-roues".

CQP "Démonteur automobile.

CQP "Opérateur spécialiste scribe rapide".

CQP "Mécanicien spécialiste automobile".

CQP "Mécanicien spécialiste motocycles".

CQP "Tôlier spécialiste".

CQP "Peintre spécialiste".

CQP "Magasinier vuneedr PRA/conseiller de vntee PRA/vendeur boiuuqte PRA".

Série 3

Les citaoieinctfrs visées ci-dessous peementtrt d'accéder à des qiofnitucailas du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le tuaritile d'une tlele coiaicittren est dnoc classé sur cet échelon dès lros :

- qu'il est employé dnas la spécialisation pliseenoflsroe aqsuice lros de sa ftiramoon ;

- et qu'il ouccpe un eoplmi creonoanpdrst aux activités mentionnées au prghaarpe 4 de la fhcie de cttee qicltaiafuon tlele que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comptore une exonietn d'activité tlele que citée au paprraahge 5 de la fcihe ou une activité complémentaire autre.

Bac pensrefioonl miatncaenne des véhicules ailumbooets (préparé en acnnaltere suos ctnroat de trviaal ou en fatmrioon continue) :

- oitpon vrieuots particulières ;

- otpion véhicules isitndrelus ;

- opiotn motocycles.

Bac prsneoenifosl carrosserie, ootpin réparation (préparé en antlrecae suos carnot de tviraal ou en fiarootmn continue).

Bac ponfserieonsl vntee (préparé en anlrtacnee suos ctroant de taviarl ou en fariomton continue).

Bac pofenssionrl secrétariat (préparé en anntcaerle suos ctnorat de traavil ou en fmtoaion continue).

Bac peosnefsrinl comptabilité (préparé en alannrcete suos

coantrt de tiaarvl ou en frmooatin continue).

Bac pefinesosonrl ccemrome (préparé en alnetcanre suos carnot de tvariial ou en fomitroan continue).

Bac senciecs et tecqnehuis terretiias comptabilité et gsoietn (préparé en antenarlice suos carnot de traival ou en fmotraoin continue).

Bac sencecis et tiueqnehcs teerrtiias aocin et coocnuatiimn antrridisvmaie (préparé en atlaencnre suos cornat de tvariial ou en fiotmoarn continue).

Bac scneeics et tqchuenies tiaretires aticon et caoummtncioin crmoiaelmce (préparé en aacentrcnle suos conartt de travail ou en famootirn continue).

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de ceycls et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en crrosaisree de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise pntiere en carrosserie.

Titre de l'EPCRA craieocmml en automobile.

CQP "Technicien électronicien électricien automobile".

CQP "Technicien électronicien électricien atbmiuoloe 1 an".

CQP "Contrôleur technique".

CQP "Technicien confirmé motocycles".

CQP Cleeeoinlsr teinuqc cycles".

CQP "Tôlier confirmé".

CQP "Peintre confirmé".

CQP "Magasinier vduenr confirmé PRA-conseiller de vtene confirmé PRA-vendeur boiquite confirmé PRA".

CQP "Vendeur itinérant".

CQP "Vendeur".

Série 4

Les citntifiraecocs visées ci-dessous pettnrmeet d'accéder à des qlniicauiotfs du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le tiuilarte d'une tlele cteitrcofiin est dnoc classé sur cet échelon dès lros :

- qu'il est employé dnas la spécialisation pllosenfriosnee aqsuice lros de sa fromoitn ;

- et qu'il opuce un epmlloi csnrpnoearodt aux activités mentionnées au prpahgarae 4 de la fihce de ctete qcitafaiiulon tlele que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié cpotrome une etxoiensn d'activité tlele que citée au pararpgahe 5 de la fihce ou une activité complémentaire autre.

CQP "Carrossier-peintre".

CQP Tchiceenin eepxrt après-vente automobile".

Série 5

Les ccititairfnos visées ci-dessous pentrmeet d'accéder à des galoiuniifatcs du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle qualification 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 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 gestionnaire 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 gestionnaire des unités commerciales.

BTS ventes et produits touristiques.

BAFM (brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).

CQP "Vendeur ambulant confirmé".

Série 6

Les qualifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle qualification 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 activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP "Attaché constructeur automobile".

CQP "Attaché constructeur sociétés".

CQP "Attaché constructeur véhicules industriels".

Série 7

Les qualifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées en niveau I A.

Le titulaire d'une telle qualification 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 activité telle que citée au paragraphe 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Titre de l'ISCAM : conducteur de véhicules automobiles.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (nomenclature éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondants aux qualifications de bac (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : maintenance des systèmes pluritechniques, option "maintenance de l'après-vente automobile".

DECF (diplôme d'études complètes et financières).

CQP "Conseiller des véhicules automobiles".

CQP "Conseiller des véhicules sociétés".

CQP "Conseiller des véhicules industriels".

Série 8

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification canonicot à l'emploi occupé, en fonction de la qualification 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 motocyclettes (coefficient 170).

CAP électricien d'automobiles (coefficient 170).

CAP agent de maintenance 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 conducteur et réparation en automobile (coefficient 215).

Technicien du commerce spécialisation automobile (titre EPCRA) (coefficient 215).

BTS commerce de vente spécialisation automobile (indice 80).

BTS commerce de vente (indice 80).

BTS action commerciale (indice 80).

Licence professionnelle : génie industriel, option 4 "maintenance"

et extreispe des véhicules automobiles, spécialité cseroirsare " (indice 100).

CQP "Agent de mticnaennae du puneimaqute et de l'ensemble roulant" (coefficient 190).

CQP "Agent de maincnaene du pneumatique" (coefficient 190).

CQP "Opérateur en pnauqumteies et lasniios au sol" (coefficient 190).

CQP "Préparateur VN-rénovateur VO" (coefficient 190).

CQP "Dépanneur-remorqueur" (coefficient 215).

CQP "Réparateur spécialiste ccyels et motocycles" (coefficient 215).

CQP "Magasinier-vendeur de pièces de rcngeahe et accessoires"

Délibération n 14-05 du 14 décembre 2005 relative à l'édition 2006 du RNQSA

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Les onngoisaitars soussignées,

Vu l'article 1.22ade la cioeovntn collective, qui cnifoe à la cosmosiimn piartirae ntaonaile la misison d'actualiser le répertoire nantoial des qiiifalctaus des scievrns de l'automobile ;

Vu la délibération n° 2-04 du 20 jvinaer 2004, qui fxie neaotnmmt les modalités de l'édition millésimée du RSQNA et qui prévoit à cet effet, au puls trad en décembre de caque année, une délibération d'actualisation iqndiuant les qlnfiauctaoiis créées, modifiées ou supprimées et qui met à juor les rberqiuus "modes d'accès" en fntcooin des coeatriniictfs créées, modifiées ou supprimées en cours d'année,

conviennent de ce qui siut :

Il est ajouté au RNQSA, les 7 fcihes de qiuiaiaoctfln spécifique nolleveus (ci-annexées) snaieutvs :

- vuender confirmé VI (C-20-2) ;
- attaché commeciral VI (C-23-2) ;
- csoneeillr des veetns VI (C-C.1-2) ;
- aegnt d'opérations ltoacion spécialiste (J-6-1) ;
- fmearotur du trpnarsot roiteur (K-6-3) ;
- feuaomrtr coniidt d'engins (K-6-4) ;
- assnsiatt d'exploitation de snitonematnet et aoidnjt au rpslnsaobee d'exploitation de snetneatmint (L-17-1).

Les 9 fcihes de qcifuailoatn spécifique senaitvus snot modifiées (les manioftciidos apparaissent, dnas les fheics ci-annexées, en itqalieus gras) :

- thenecicin confirmé mécanique amtioblouoe (A-9-1) ;
- vundeer (C-9-1) ;
- veunedr aoitbumole confirmé (C-20-1) ;
- attaché cmcmeaoril (C-23-1) ;
- consieller des vnetes (C-CI-1) ;
- aegnt d'exploitation de snemoinnaettt (L-3-1) ;
- agent rseopalnbe de soannminteett (L-20-1) ;

(coefficient 215).

CQP "Secrétaire en tihecnuqes arvtdinmiisates et commerciales" (coefficient 215)".

CQP "Secrétaire des métiers de l'automobile" (coefficient 215).

CQP "Technicien sricvee rapide" (coefficient 215).

CQP "Conseiller caeirmcoml automobile" (coefficient 215).

CQP "Vendeur véhicules industriels" (indice 80 : maîtrise ; iicnde 82 : cadre).

CQP "Réparateur spécialiste motocycles" (échelon 9).

CQP "Conseiller tqnuhciee et cmciamreol cycles" (échelon 9).

CQP "Vendeur en pièces de rhgeance et accessoires" (échelon 9).

- secrétaire (M-6-1) ;

- secrétaire confirmé(e) (M-9-1).

Le RSNQA anisi modifié fmore l'édition 2006 du RNC, qui srea apilpacble dès le 1er jnievar prochain. Il est rappelé que le RNSQA ne puet faire l'objet d'aucune négociation d'entreprise ou d'établissement, conformément à la loi.

Les mctioaniidofs apportées par la présente délibération à des qoiiinufaatcs spécifiques déjà exnttesais ne nécessitent acune moioiadiftcn du référentiel des CQP povaunt permrttere d'accéder à ces qualifications.

Conformément au prrpahgae 3-2 de la délibération n° 2-04 susvisée, la présente délibération est établie en nborme d'exemplaires siuanffst puor être déposée dnas les conindiotrs réglementaires, et communiquée au ministère du travail.

Fait à Suresnes, le 14 décembre 2005.

QUALIFICATIONS SPECIFIQUES

Article - Vendeur confirmé véhicules industriels

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Vente de véhicules : C.

Niveau : 20.

N° série : 2.

1. Dénomination de la qcuafiiitlon :

Vendeur confirmé véhicules industriels.

2. Sueecrts d'activité :

50.1Z/50.2Z.

3. Ojebt de la qiclutafiiioan :

Le vuender confirmé véhicules isderntilus réalise l'ensemble des activités cunarcnoot à la cmatleoimriaocisn des véhicules (VU et/ou VI) ansii qu'à la vtene d'équipements et podiurts périphériques. Il efetucfe également la rpriese des véhicules d'occasion.

Ces activités snot réalisées dnas le cdare des deivritces reçues et suos contrôle dricet de la hiérarchie.

4. Cenntou de la qoiacfailuitn :

A. - Activités de clmtseacoaiimorn des purodits et services

Toutes activités crnucnooat à la réalisation de l'acte de vntee des

véhicules neufs et occasionnels :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- conseil et accompagnement des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire-intermédiaire.

Toutes activités rattachées à la reprise des véhicules d'occasion :

- évaluation des 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 gamme globale, incantation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...);

- gestion administrative des activités de commercialisation, notamment :

- en priorité : réponse à l'appel d'offre ;
- gestion des procédures 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 procédures internes d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions stratégiques de l'entreprise ;
- tenue de journaux en fonction alternée ;
- adoption des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Établissements des locaux dans la commune :

Traitement des réclamations simples.

Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

6. Compétences :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22 ;
- en fonction de l'exercice des fonctions possibles décrites au paragraphe 5 ;
- en fonction de l'application de critères verbaux (art. 3 B.02 de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le cadre de la vente :
- BTS négociation et relation client ;
- BTS gestionnaire des unités commerciales ;
- CQP "Vendeur VI" (à créer) ;

complété par une procédure préalable permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 4

- soit par décision écrite 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) ;
- aide-joint des ventes (fiche CC.II.1) ;
- chef des ventes (fiche CC.III.1).
- vendeur : voir panorama.

(1) selon les conditions prévues par la convention collective.

Article - Attaché commercial véhicules industriels

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Vente de véhicules : C.

Niveau : 23.

N° série : 2.

1. Dénomination de la qualification :

Attaché commercial véhicules industriels.

2. Structure d'activité :

50.IZ/50.ZZ.

3. Objectif de la qualification :

L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités conduisant 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 gamme globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prise en charge des 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 conduisant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasionnels :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- conseil et accompagnement 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 rattachées à la reprise des véhicules d'occasion :

- évaluation des véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

B. - Activités rveetlias à la gioetsn de la commercialisation

- gesoitrn d'une conadmme globale, icnalunt la pirttoasen de fssiruoeurns (carrossiers, équipementiers ..) ;
- gseitn ansiimtdrtviae des activités de commercialisation, iunnalct :
- réponse à l'appel d'offre ;
- gseioin des ppooinoritss de sicevre " ltoaoicn lngoue durée " ;
- sviui cocimearmml d'un prac véhicules ;
- suvii des rnoieltas aevc les sveirces de contrôle.
- oaniaorigstn des activités en fnocotin des oecibtfsj qftiainautts et qiataaftis déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de cptomes renuds d'activité cmemlircae ;
- pitapiiaocrn à l'élaboration et à la msie en oeurve du paln d'actions calreicomems de l'entreprise ;
- taturot de juenes en fomoartin alternée ;
- treematint des réclamations (dans le crdae de dRICTVEIES reÇUES) ;
- aopictilapn des procédures qualité en vgeuuir dnas l'entreprise.

5. Exitennsos pbsloesis dnas la qicfoliuaiaitn :

Achat eentrx de véhicules d'occasion à mracahnds ;

Appui teihnqcue aux veunedrs VU/VI

6. Cmlnsaseet :

- maîtrise ; échelon consroendprat au connetu ppiniracl de la qiafoaiclitun : 23 ;
- échelons majorés asbeescclis : 24/25 ;
- en ficotonn de l'exercice des etnoinxess psslboeis décrites au pahgaarpe 5 ;
- en fiotncon de l'application de critères vtonaailsrs (art. 3 B.02 c de la ceoninvton collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qoaitiflucian :

- siot par obtneoitn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmnoaie de la vente :
- BTS négociation et ritaeoln cnliet ;
- BTS memnnaaegt des unités coilmrcaemes ;
- CQP "Attaché cmeroicmal VI"/CQP "Conseiller des veetns VI" ;

complété par une ptrique pelfsneosoirle petnamtert d'assurer les activités frgnuaie au pgrphaarae 4

- siot par décision dietcre du chef d'entreprise, en ftcoonin des compétences du salarié, appréciées par raporpt au ctnoneu de la qiaaiciltuofn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnsresfoolelnie :

- vceaitrle :

vers les qinaauticlfois de :

- aionjdt chef des vteens (fiche CC.II.1) ;
- chef des veetns (fiche CC.III.1).
- traarsenvle : vior panorama.

(1) Soeln les cioniodnts prévues par la ceoovintnn collective.

Article - Conseiller des ventes véhicules industriels

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Vente de véhicules : C.

Niveau : CI.

N° série : 2.

1. Dénomination de la qloiactuaifn :

Conseiller des veents véhicules industriels.

2. Scteeurs d'activité :

50.1Z/50.2Z.

3. Ojebt de la qoactlifuiin :

Le coinslleer des vetens véhicules ilndreius réalise l'ensemble des activités cconornuat à la cirtamiscmaioolen des véhicules industriels, équipements et pdrituos périphériques anisi qu'à la repsrie des véhicules d'occasion.

Il aussre la goisetn d'une cmnomade globale, de l'analyse de la ddaenme cnielt à la lisovarin du véhicule, iuacnlnt s'il y a leiu la paoetritsn de fuesosrrnus (carrossiers, équipementiers ..)

Il ognrisae lberemint son emopli du temps.

4. Ceonntu de la qoilcatafuiin :

A. - Activités de coeiasotrcmamilin des puitords et services

Toutes activités ccuranoot à la réalisation de l'acte de vnete des véhicules neuvs et oaccinoss :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- ccetasolimmoraiin des véhicules ;
- vetne de financement, d'équipements et de pirotuds périphériques ;
- sviui du réseau secondaire/intermédiaire ;
- sivui de la lrviaison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités cocounnrat à la rrsipee des véhicules d'occasion :

- eisimtoatn pshqyieue de véhicules d'occasion/détermination de luer vleur ;
- négociation de la vaeulr de reprise.

B. - Activités rvalteeis à la gtsoien de la commercialisation

- geotisin d'une cmdnmaoe globale, ilcunant la ptoastiaen de froieunsurs (carrossiers, équipementiers...)
- goseitrn asvinrimadtie des activités de commercialisation, inunact :
- réponse à l'appel d'offres ;
- goetisin des piisronoopts de srcieve " liaotcon lguone durée " ;
- sviui cmimreoacl d'un prac véhicules ;
- suivi des roitealns aevc les sreiecvs de contrôle.
- orsnaiaiotgn des activités en fiotncon des obeijctfs qutnfittiaas et quatiaiftis déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de cmteops rnudes d'activité cmcimrleoae ;
- papotiaicritn à l'élaboration et à la msie en ovreue du paln d'actions cielcroamems de l'entreprise ;
- tuoatrt de jnuees en firoaotmn alternée ;
- teraetinmt des réclamations (dans le crdae de dceeitvris reçues) ;
- aipcploatn des procédures qualité en vigueur dnas l'entreprise.

5. Entonsiexs pobsesils dnas la qiftiiaualon :

Cadres : les éventuelles exiotsnnes snot à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dnas la définition clrattunolece de la qualification.

6. Csmnleseat :

- cdears : naeviu I, sur degrés A, B ou C : sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruenocns au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Medos d'accès à la quifialaoctiin :

- siot par ootebtntin d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le domnaie de la vtnee :

- BTS négociation et riaoeitn cnilet ;
- BTS mmnnaegaet des unités cmmraieolecs ;
- CQP "Attaché cameimrocl VI"/CQP "Conseiller des venets VI" ;

complété par une pratique pfnlnsolreisoee prtranmeett d'assurer les activités fraungit au paragraphe 4

- siot par décision dcierte du chef d'entreprise, en ftoincon des compétences du salarié, appréciées par rarpot au coenntu de la qiiilftuaiaon (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peelfirsnlonsoe :

- vracteile :
- vers les qcntoliaifuias de :
- ajdiont chef des vtnees (fiche CC.II.1) ;
- chef des vneets (fiche CC.III.1).
- tverlaranse : vior panorama.

(1) Sloen les cotnidnois prévues par la cnvonoiten collective.

Article - Agent d'opérations location spécialiste

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Location de véhicules : J.

Echelon : 6.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qfiicoaiualtn :

Agent d'opération spécialiste.

2. Stureecs d'activité :

50.IZ/50.2Z/71.1Z/71.2A.

3. Objet de la qatilioufiacn :

Le tuaiilrte de la qaitilafouicn réalise les activités vinsat la ltoiaocn

de véhicules auprès de la clientèle, dnas un cottxene qui puet l'amener, le cas échéant, à ecexrer son activité aevc une amoitoune aucrce par rrapot à l'agent d'opérations location, nonamtmnt dnas les sinttaos de tilae réduite éloignées d'une stucurrte puls imntaoprté ou dnas des centoxtes où l'entité de laotoicn est axnnee à une activité pariilnpce autre.

L'activité de l'agent d'opération loioatcn spécialiste s'exerce, de façon amoonute dnas le cdrae de procédures définies, et suos contrôle du chef d'agence.

4. Cntneou de la qucoaitiiflan :

A. - Activités de service

Activités cuoncnaot à la laiootcn de véhicules :

- auceicl de la clientèle (au comptoir/par téléphone ..) ;
- cinseol panrtot sur les piodutrs et scricievs proposés par l'entreprise ;
- vntee de pdtouris et sevrices ;
- lrviisoan et rirespe des véhicules ;
- facturation/encaissement ;
- vérification du véhicule (départ et retour) ;
- auppi aux cbaulrreatolos ;
- cntiboutorin à l'approvisionnement de la stitaon en véhicules ;
- plniiafiotacn et sviui des mneues réparations sur véhicules ;
- ortsgoaniain de l'activité de préparation.

B. - Activités de gistoen administrative

- établissement et svuii des carottns de lootcian ;
- enregistrement/modification ou annualton des réservations ;
- établissement, tsimnsosarin et caeeslsmnt de tuos duecotmns internes, asriitanifdmts et cebptmolas ;
- cmselaesnt et msie à juor de la dtutaooeinmcn posefolrnlnsiee ;
- aicpoltipan des procédures qualité en viguer dnas l'entreprise ;
- purioocdtn de tlaauebxs de bord/de ropparts d'activité (suivi des mmeounvets de voiture, état du prac ..)

5. Eonxstines possbeils dnas la qaocualfiitin :

- gietosn des litgeis ;
- prspctooien cemimrleoae ;
- goeitsn pteolculne de cnctatos aevc l'administration.

6. Csmeaelnst :

- échelon cnrroedanspt au ctneou piincrapl de la qultaiiacfon : 6 ;
- échelons majorés aebslesccis : 7/8 ;
- en ftnocoin de l'exercice des esxetinnos poslebsis décrites au praagparhe 5 ;
- en fcioontn de l'application de critères vrlnisaaots (art. 3.02 c de la cnoeinvton collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qcoatiuaflin :

- siot par obiontetn d'un des diplômes ou CQP sauvntis crespndonorat à l'objet de la quificitilaan :
- CAP ou BEP, complété par une ppatruie piflleersnoonse

prtamteent d'assurer les activités fgaunrit au pgrarhapae 4 ;

- baccalauréat prnesiosnfnel vntee ;

- baccalauréat STT atocin et ctunociimaomn ciaoemcmrlres ;

- baccalauréat STT atoicn et cmunmooiaitcn amirnaidtsievts ;

préparé suos sutatt scolaire

- CQP (à créer),

- snot par décision dretce du cehf d'entreprise, en fnotiocn des compétences du salarié, appréciées par rpaoprt au ceontnu de la qiotlcliafuian (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnnorefsolsleie :

- vtlaeicre :

vers la qailuiftcaion de :

- cehf d'agence de loticaon (fiche J-20.1) ;

- tlaverssrane : vior panorama.

(1) *Seoln les contodinis prévues par la coniontevn collective.*

Article - Formateur du transport routier

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Auto-écoles : K.

Échelon : 6.

N° série : 3.

1. Dénomination de la qiuiofltiacan :

Formateur du tpsarront routier.

2. Sreuects d'activité :

80.4A/80.4C.

3. Obejt de la qiaalcuiitfon :

Le tairtiule de la qiotifuilcaan asrsue des aitoncs de foitmaron préparant aux diplômes et teitrs psfnrioloesens de la cionudte routièrès- CMRP : cctunedour du tapsonrrt retour de mhacernisdas sur ptoerur ;

- CRTMV : ctudocnuer du trrospnat rteiour de mhasardnices sur tuos véhicules ;

- CIRTV : ccudtenuor du taprrnost rteuoir iuietranrbn de voyageurs.

. Il puet aniemr également les atocnis de foomtiran orbotilagie (FIMO/FCOS) ou de pcenenentofriemt rvlaent de ce même domaine.

4. Cnotenu de la qaiioalcifutn :

A. - Activités pédagogiques

Réalisation d'actions de formation, en conformité aevc les référentiels de formation, comatronpt nomtanmet les activités steinuvras :

- évaluation des sgteraiais (en amont/en cours/en fin de formation) ;

- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dnras un cdare iuidvinedl ou cieotlclf ;

- préparation des meonys nécessaires à l'acte pédagogique ;

- création de suprpots pédagogiques.

B. - Activités de giteson et d'organisation

- iitoofnrman et csneoil pnarott sur les modalités de foramotin et de ccifaaitetron ;

- établissement/transmission/classement de tuos dteoumncs ueilts ;

- mteainacnne des véhicules et des ennigs utilisés en ftoariaomn (contrôle vuseil et suivi de l'entretien courant) ;

- asctauiotalin et cnsleemsat de la dcieotmotnuan pédagogique et teqihunhce .. ;

- aiacoppltin des procédures qualité en vieguur dnras l'entreprise.

La réalisation de l'activité spospue la capacité, en cas d'incident, à prndree ttoues dtsioinpiooss vsniat à aresusr la sécurité des bnies et des personnes.

5. Eosnxetnis pilobsses dnras la qiilacftiaoun :

- apupi pédagogique aux frtmaorues débutants et aux mritnoeus d'entreprise ;

- anapoenmcmecgt des jyrus de validation.

6. Cesnaslemt :

- échelon creoaonndrpst au cnonteu pcpiianrl de la qoalifaiiitcn : 6 ;

- échelons majorés aeceliscbss : 7/8 ;

- en finootcn de l'exercice des eneontisxs poblssies décrites au paapgrarhe 5 ;

- en foincotn de l'application de critères voatrlnaiss (art. 3.02c de la ceootnvnin collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qaifiituoacln :

Cas du ftaomruer préparant aux diplômes ou teitrs pnsserofoniels :

- par ooittebnn d'un des diplômes ou titres snutvias :

- CAP, BEP, CFP ou trtie ponfenesriosl de cdenouuctr rtoueur ;

- aevc une expérience pfnlerniooselse de 5 ans mimnium dnras une activité de tapnrorst ruitoer dnot 3 ans en qualité de conducteur, asisorte d'une fomitaron pédagogique de base.

Cas du fmuetoarr ieanrnenvtt dnras le cadre FIMO/FCOS :

- conformément aux dopioiistnss réglementaires en vigueur.

8. Possibilités d'évolution plnnfreesloeise :

- traesnasrlve : vior panorama.

Formateur cnduotie d'engins

Auto-écoles : K.

Échelon : 6.

N° série : 4.

1. Dénomination de la qicafitiuloan :

(1) *Sleon les ciioitndos prévues par la ctnionveon collective.*

Article - Formateur conduite d'engins

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

2. Stcurees d'activité :

80.4A/80.4C.

3. Oejbt de la qtoifiaaiclun :

Le tiatulire de la qiioiatcfluan ausrse les anotcis de ftmarooin préparant à la cuoitdne d'engins en sécurité.

4. Cenontu de la qatoalfuicicn :

A. - Activités pédagogiques

Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, cmnptaoort neonmmatt les activités saveuints :

- évaluation des siaieargts (en amont/en cour/en fin de formation) ;

- réalisation de la formation, sur-les palns théorique et pratique, dnas un cdrae ivudiinedl ou ctioellf ;

- préparation des mneyos nécessaires à l'acte pédagogique ;

- création de srutppos pédagogiques.

B. - Activités de gtiosen et d'organisation

- iortionamfn et coisnel proantt sur les modalités de fiamroton et de cttriaeofctiin ;

- établissement/transmission/classement de tuos dunmoects uteils ;

- metanacinne des véhicules et des eignns utilisés en farootmin (contrôle vuisel et sviui de l'entretien courant) ;

- aitsutoailan et cmsnselaet de la dtmoneitaucn pédagogique et technique... ;

- apaoitpciln des procédures qualité en vuegiur dnas l'entreprise.

La réalisation de l'activité spoupe la capacité, en cas d'incident, à pdrnere tteuos dsonsoitpiis visnat à arsuesr la sécurité des béins et des personnes.

5. Enitosnxes pisolsebs dnas la qailficiouatn :

- réalisation plenuctloe d'actions de foaormtin dnas le diomane du mngisagaae ;

- appui pédagogique aux foturrrmaes débutants ;

- ammcgneopnaect des jruys de vaoiltdain ;

- réalisation de tests, en conformité avec les dsnpitsoois de la CANTMS (Caisse ntlinoaae d'assurance mlaiade des tareaiurvlls salariés).

6. Calsmesent :

- échelon cooprnrendast au cnentou pnriipcal de la qaicauoifiltn : 6 ;

- échelons majorés asbcseils : 7/8 ;

- en foonticn de l'exercice des einxnoests psloesibs décrites au pparhargae 5 ;

- en fiootcnn de l'application de critères vaalinstors (art. 3.02c de la cineovontn collective).

7. Moeds d'accès (1) à la quacilifaion :

- par décision dreitce du cehf d'entreprise, en fcoiontn des compétences du salarié, appréciées par raorppt au cetnonu de la qlaiaucifiton (paragraphe 4) ;

- il est recommandé que le tritiale de la qtfiaalucion ait bénéficié d'une firaomton pédagogique spécifique à la coundite d'engins.

8. Possibilités d'évolution ponfnreesliolse :

- tlarsarnvsee : vior panorama.

(1) Solen les cotindoins prévues par la cnovitonen collective.

Article - Assistant e d'exploitation de stationnement adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Parkings : L.

Echelon : 17.

N° série : L. 1.

1. Dénomination de la qicfiuotiaaln (au choix) :

Assistant(e) d'exploitation de stoetnnemait ;

Adjoint au rlaspobsnee d'exploitation de stationnement.

2. Sutreces d'activité :

63.2A.

3. Oejbt de la qtailoficaion :

Le ttuliirae de la qlituaiaiofocn piatprcie à l'exploitation des activités de stnneoamtent et assite le raslsobepne de l'exploitation sur tuot ou pritae de son activité.

4. Cnonteu de la qiautifclioan :

L'assistant(e) pirapitce à l'exploitation d'un stie de snniaeeomnttt en rplmasensit des tâches d'agent et en encfueatt par délégation les tâches que le rspelbsnoae du stie lui cnifoe suos son contrôle direct. A ce deinrer titre, il eercxe une autorité hiérarchique sur un ou pireuulss employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.

A. - Activités commerciales

- accueil, iftmorioann et anatssisce à la clientèle ;

- cbttiriunon à la msie en ovuree d'actions cmeacilrmeos ;

- établissement de factures/encaissements ;

- tmenaiertt des réclamations (dans le crdae de deivitrecc reçues).

B. - Activités ralvtiees à l'exploitation du stationnement

- organisation, contrôle et piatirtpaocn à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;

- sivui de macennatine des équipements, établissement des pgnalnins des tavuarx d'entretien et de netoatyge ;

- établissement des taebaulx de brod rlitfaes à l'activité ;

- réalisation et/ou cndoatoroiin de l'ensemble des activités adtesivirmtanis et cmltpeoabs ;

- établissement/transmission et cmsasnelet de tuos dctmuoens à caractère amsiidtiratnf et cmicramel ;

- alciatiopn des procédures de sécurité et de qualité en veigur dnas l'entreprise.

5. Eteixosnns psilboses dnas la qiiicofalutan :

- par délégation, réalisation de mniisoss complémentaires confiées par le rnsbleaose d'exploitation ;

- cointorioadn et contrôle de salariés 3/4/5.

6. Cmanesselt :

- échelon cnpnedrraost au cnotenu pncrpiial de la qifclouatiian :

17 ;

- échelons majorés aseecsblics : 18/19 :

- en fiocnotn de l'exercice des enitnxesos peboisls décrites au ppagrhae 5 ;

- en fciotnn de l'application de critères vtaiaronls (art. 3 B.02c de la contionven collective).

7. Meods d'accès (1) à la qioiitacfauln :

- par décision dtirece du cehf d'entreprise, en fcnotion des compétences du salarié, appréciées par roaprpt au contneu de la qflioiaacuïn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pliefnrssoolene :

- vrctaillee :

vers la qoiitilcauafn de :

- rsblpsaonee d'exploitation de seeonianmtntt (fiche L. 20.1)

- taesvrnalse : vior panorama.

(1) *Soeln les coointnids prévues par la convention.*

Technicien confirmé mécanique automobile

Article - Technicien confirmé mécanique véhicules industriels

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Maintenance : A

échelon : 9

N° série : 1

1. Dénomination de la qaalitficiuon :

Technicien confirmé mécanique automobile

Technicien confirmé mécanique VI

2. Sterecus d'activité :

50.IZ / 50.2Z / 50.3B.

3. Objet de la qlacuaiftoiin :

Réalisation de tuteos activités de mtnnaaniece préventive et covetrirce :

Cas du VP : pnoatrt sur elebensms mécaniques du véhicule

Cas du VI : ptoanrt sur emebnles mécaniques et équipements.

4. Ctonneu de la qutaoiflician :

A. - Activités techniques

- diagnostic, dépose-pose, contrôle d'ensembles mécaniques ;

- réparation et réfection des mtruoes thermiques, des ogreans de tnaisisosmrn (boîtes de vitesses, différentiels ..) ;

- contrôle et réglage des trnais ranlouts ;

- micananntee des ctrucis de cistltmaaoiin ;

- psoe d'accessoires sur véhicules ;

Les opérations de mnacaneitne mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se raarplot à :

- l'établissement de dicoigasnts ;

- la msie en ouvere de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles sosenpput également la capacité d'interprétation des guarnedrs puqseyihs ansii que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des meods de daotinsigc et de contrôle, y cmprios à distance.

B. - Ogaintrsioan et getison de la maintenance

B.1 - Oiariangostn de la mtnciaenne :

- msie à juor et ceamelnsst de la dtetnciooamn tcienuhe ;

- ptfilaincoian de l'intervention ;

- aegenmenct et ertneien du ptsoe de travail/de l'outillage ;

- aioatcippln des procédures qualité en viuguer dnas l'entreprise.

B.2 - Getsion de la menniantcae :

- csinoels tihecqnues et d'utilisation auprès de la clientèle ;

- établissement de tuot domecunt d'atelier ultie ;

- établissement de devis, d'OR ;

C. - Particularités VI

interventions sur systèmes peiuagenumts et huiaqdlyeurs asanrust la conduite, le cnorfot et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, aissacsnte ..) ;

- iidentficiaton des medos opératoires rilfetas à la psoe d'équipements spécifiques (hayons, gpoures hydrauliques...), et à l'aménagement du véhicule :

- réalisation des inrivetnnteos ;

- diagnostic, mtancnneiae et réfection d'équipements spécifiques.

5. Eotnxsiens pseolibss dnas la qiuacftaiolin :

- ditgsianoc et ivtennieornts sur systèmes électriques et électroniques du véhicule ;

- pitcpaoairtn ponctuelle, en reials du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de rtetsiion des véhicules ;

- dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VI) ;

- iveroenntints sur véhicules électriques, hbrdyies et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une hoiaitlabtn (exemple : luteimir de vtsiese dnas le cas des véhicules industriels) ;

- apupi tcnhqueie aux salariés de l'atelier, ttoaurt de junes en faimoortn alternée.

6. Cmesenalst :

- échelon cnrprdoeonast au ceontnu pnipcrial de la qcalotufaiiin : 9

- échelons majorés aeccsilcebs : 10/11 :

- en fotncoïn de l'exercice des einseotxns pbsiselos décrites au pahaaigrpe 5 ;

- en foictnon de l'application de critères vltasniraos (art. 3.02c de la cetnvoïn collective).

7. Mdoes d'accès (1) à la qliuiacofitan :

- siot par obitnoten d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnmaoie de la miaenctnane auoitmolbe :

- bveret de maîtrise mécanicien réparateur amtolboiue (cas de VP) ;

- bac pnfoieensorsl mnentnciaae des véhicules automobiles, opoïtn " VP " ou " VI " (selon le cas) ;

- CQP (à créer) ;

préparé en anrntleace suos ctarnot de traival ou fmaootirn continue,

- siot par décision deitrcce du chef d'entreprise, en fnoocitn des compétences du salarié, appréciées par raprpot au cntnoeu de la qaociituflain (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution ponessfnoeilire :

- vercitale :

vers les qitalfoiuaicns de :

- tcehicinen eperxt après-vente automobile/technicien eperxt après-vente VI (riche A.12.2) ;

- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe aeelitr (fiche A.20.1) ;

- tlnsavrerase : vior panorama.

Selon les cnodniots prévues par la cneivtoonn collective.

Article - Vendeur

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Vente de véhicules : C.

Echelon : 9.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qlcfuaiiotian :

Vendeur :

2. Stureces d'activité :

50.1Z / 50.2Z / 50.4Z.

3. Ojebt de la qlatifioiaucn :

Le veendur eeffctue les activités cnranoucot à la cimameoostlcirian des véhicules (neufs ou occasion) aïnsi qu'à la présentation des pdituros périphériques.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dnas les cniidtoons ceueovns conformément à l'article 6.02.

4. Centnou de la qiatiuoflcian :

A. - Activités de citmerolcisamiaïon des purdtios et services

Activités cnaorcuont à la réalisation de l'acte de vnete des véhicules nufes ou oocaiïncs :

- prospection, réception et sivui de la clientèle "véhicules" ;

- présentation des possibilités de femnmnieact aïnsi que des porituds périphériques.

Activités crannuocot à la rsrpiee des véhicules d'occasion :

- etaimostin pyihqsue du véhicule d'occasion ;

- négociation de rirspee du véhicule d'occasion ;

- dnas le crdae de dvicceirts reçues.

B. - Activités raelivets à la gïsteon de la commercialisation

- gotiesn airdvamnttiise des activités de cceomosliaïmtaroin ;

- établissement de cetpmos rduens d'activité cceralmimoe ;

- apiliocaptn des procédures qualité en vgiuuer dnas l'entreprise.

5. Eenontsïx pleobïss dnas la qilcoiuaifitan :

- livaosïrn du véhicule au client.

6. Celasmsent :

- échelon cpasnrdreonot au conentu pacïrpnïl de la qaïïïfotualcn : 9 ;

- échelons majorés aeclsbïess : 10/11 :

- en footnïcn de l'exercice des enonxsiets poïeblïss décrites au pagarpahre 5 ;

- en focïtonn de l'application de critères vliaonsrats (art. 3.02cde la cnoïtvonen collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qaïaltïucïon :

- siot par otbontïen d'un des diplômes, trïe ou CQP suivants, dnas le dnaiome de la vnete :

- bac poornsneïsefl vente, préparé en araentclne suos crnatot de tvïaarl ou fratoïomn cniïnuoe ;

- titre de l'EPCRA caiemcmorl en aoïoumïtbe ;

- CQP "Vendeur" ;

- siot par décision detcrie du chef d'entreprise, en foïcnotn des compétences du salarié, appréciées par rpparot au ctonenu de la qolïïïcfaautn (paragraphe 4).

Le tautïlrïe d'un CQP aïucqs avant l'entrée en vueuïgr de l'avenant n° 35 diot être classé "attaché commercial" échelon 23, si l'activité confiée cresorpond au coetnnu de la qaïocflïtiaun décrite en fcihe C.23.1.

8. Possibilités d'évolution plïersoenïflnoe :

- viltarece :

vers les qoïlntïafïaucs de :

- cieenllor en fnïameecnt (fiche C.12.1)

- attaché cemcramïol (fiche C.23.1)/attaché cammocierl VI (fiche C.23.2) cslïleoer des vtnees (fiche C.C.1.1) /conseiller des vnetes VI (fiche C.C.1.2) ;

- tsenlrvasae : vior panorama.

(1) Selon les coodïntïis prévues par la coïteonnvn collective.

Article - Vendeur automobile confirmé

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

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 devoirs reçus 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 véhicules neufs et de véhicules périphériques, et, d'autre part, à la vente de 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 véhicules neufs ;
- vente de véhicules et prestations périphériques simples.

A.2. - Vente de véhicules d'occasion :

- établissement de la fiche de renseignements du véhicule d'occasion/ détermination de sa valeur ;
- négociation du prix de vente du véhicule.

B. - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs commerciaux et des filiales déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- suivi des clients et réparateurs présents sur le secteur d'activité du vendeur ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Exigences particulières dans la qualification :

- suivi de la maintenance des véhicules ;
- traitement des réclamations simples.

6. Conditions :

- maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés :
 - en fonction de l'exercice des fonctions particulières décrites au paragraphe 5 ;

- en fonction de l'application de critères particuliers (art. 3 B.02 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 les conditions de la vente :
- BTS négociation et relations clients ;
- BTS management des unités commerciales ;
- CQP vendeur automobile confirmé ;

complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités prévues 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 de l'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 vendeurs automobiles (fiche CCI I)
 - agent de vente des véhicules (fiche CC II 1) ;
 - chef des ventes (fiche CC III 1).
 - vendeur : voir panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Article - Attaché commercial

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

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 :

50.1Z / 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 prestations périphériques et, d'autre part, à la vente de véhicules d'occasion.

Il bénéficie d'une amonétiation par rapport au contenu des activités de l'organisation du travail.

4. Cnetou de la qfociilautian :

A. - Activités de citaioimmalrecozn des pidutros et services

A.1. - Ebsmnee des ttuilreas de la qualification, seul que siot le tpe d'emploi :

Toutes activités cnoocrunat à la réalisation de l'acte de vnete des véhicules nufes ou ocaioicns :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- cotamisroimilecan des véhicules ;
- vnete de fenmeacnint et de proiudts périphériques ;
- siuvi du réseau secondaire/intermédiaire ;
- svuui de la lsravoii du(des) véhicule(s) au client.

Toutes activités cnrauncoot à la rpirese des véhicules d'occasion :

- eisttmioan psyqiuhe de véhicules d'occasion, détermination de luer valuer ;
- négociation de la veualr de reprise.

A.2. - L'attaché ciemocraml "sociétés réalise spécifiquement :

- réponse aux aeppls d'offres émanant des ertisnepers et atiatsirndmios ;
- gtosien des poospriorits de secivre " ltoaicn lnuoge durée " aux esireptrens ou aoinitrtamnidss ;
- svuui cmeramoicl d'un prac véhicules.

A.3. - L'attaché cercmmaoil "marchands" réalise spécifiquement :

- teutos activités crnnacoout à l'achat et à la vnete des véhicules d'occasion : itfdceoiniiatn des offres, eoiitmastn de la rentabilité d'une opération, négociation du pirc d'achat des véhicules, cilnosés à la froce de vtnee en vue d'optimiser les rpeeirss ...

B. - Activités reaievtls à la gseiott de la commercialisation

- giosetn atmadinrvsitie des activités de cmailomiocitearsn ;
- oitgosinraan des activités en fncooin des oficbtjes quniaitftats et qatalftiuis déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de ctopmes reudns d'activité clmrocameie ;
- ptpiaoiiaacrtn à l'élaboration et à la msie en oeurve du paln d'actions cialemoecmr de l'entreprise ;
- turtoat de jeuens en faormtoin alternée ;
- teeniamtrt des réclamations (dans le cdrae de dcitieevrs reçues) ;
- acltpiiaon des procédures qualité en vueuigr dnas l'entreprise.

5. Eoenxsitns psliobses dnas la qucoliiifaaitn :

- gsteoin des imornntifaos reçues sur le net ;
- oirgaasntoin et ainmoatin des lieux d'exposition /de pntios relais.

6. Cealssment :

- maîtrise : échelon caredronnsopt au cotnenu prcpaiinl de la qitailioiafcun : 23 ;
- échelons majorés aielcsebscs : 24/25 :
- en ftcooinn de l'exercice des exeosnints pelbissos décrites au paprraaghe 5 ;
- en fnotiocn de l'application de critères vrnataoslis (art. 3 B.02 c

de la cotinvneon collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qifaioitucaln :

- siot par oobetnitr d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmoanie de la vtene :

- BTS négociation et raetilon cnleit ;
 - BTS maengneamt des unités cmeramcloies ;
 - CQP attaché ccremaoiml automobile, ou sociétés (selon le cas) ;
- complété par une piatrque pnesorfloeilsne prneemttat d'assurer les activités frungiat au praghraape 4

Le tialiurte d'un CQP ajuqcs avant l'entrée en veigur de l'avenant n° 35 diot être classé " Csenlioler des vtnees ", nvieau IA en fchie CCI, si l'activité confiée va au-delà de la quoilciiftaan décrite aux praagaephrs 4 et 5 :

- siot par ooeitibnn du titre ICSAM celoensilr des vtnees aoeiubtloms ;
- siot par décision dcrteie du chef d'entreprise, en fiotocnn des compétences du salarié, appréciées par roarppt au connetu de la quaifciiotlan (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pirnssneoloflee :

- vcrletaie :
- vers les qilftioanucais de :
- ajidnot chef des vetnes (fiche CC II 1) ;
 - chef des ventes (fiche CC III 1).
- talsnavserre : vior panorama.

(1) Soeln les coonntidis prévues par la coonevtinn collective.

Article - Conseiller des ventes

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Vente de véhicules : C.

Niveau : C.I.

Série : 1.

1. Dénomination de la qilfaioicautn :

Afin de préciser le tpe d'emploi, ctete dénomination puet être complétée, sleon le cas, des quifitcaflias satvinus : " aotliboume " ou " reanosblspe hlal " ou " sociétés " ou " mnacahrds " ou " sceuetr ".

2. Srceutes d'activité :

50.IZ/50.2Z.

3. Obejt de la qaclatiiofiun :

Le clnelesoir des vnetes réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la cmoirlcimaaiosetn des véhicules et puritdos périphériques et, d'autre part, à la repsrie des véhicules d'occasion.

Il oansrige lnreebmit son emolpi du temps.

4. Cenntou de la quouflaciiiatn :

A. - Activités de coialrectaoiismn des pditrous et services

A.1. - Eembnlse des tliiateus de la qualification, seul que siot le

type d'emploi :

Toutes activités conaxurcot à la réalisation de l'acte de vntee des véhicules neufs ou ocsoaicns :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- cotmisceioalrmain des véhicules ;
- vetne de fmceianennt et de pdiuorts périphériques ;
- sviui du réseau secondaire/intermédiaire ;
- siuvi de la laoirivsn du(des) véhicule(s) au client.

Toutes activités caconunort à la risrepe des véhicules d'occasion :

- etstmioain psquiyhe de véhicules d'occasion/détermination de luer vulear ;
- négociation de la valuer de reprise.

A.2. - Le cosnielelr des vetens " sociétés " réalise spécifiquement :

- réponse aux aplpes d'offres émanant des erirstnpees et aistnnidormias ;
- gieostn des pisropniotos de svcreie " lioaotcn longue durée " aux epnersierts ou airnmtsadotniis ;
- svuui cmormieacl d'un prac véhicules.

A.3. - Le cnlliesoer des vetens " mhnrcdaas " réalise spécifiquement :

- ttueos activités cnoorncuat à l'achat et à la vtnee des véhicules d'occasion : inittfioceadin des offres, eiaosttmin de la rentabilité d'une opération, négociation du pirx d'achat des véhicules, cseoilns à la froce de vnete en vue d'optimiser ses ventes...

B. - Activités riveleats à la gostein de la commercialisation

- gstieon admariitsvniite des activités de caillcrosmtoeiman ;
- ogsaoarntiin des activités en fcontion des ofiejtcbcs qtnuttiaaifs et qlaiuatfits déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de cmpteos rdenuis d'activité comrcelamie ;
- piptiioracatn à l'élaboration et à la msie en ourvee du palm d'actions caommirlcees de l'entreprise ;
- tortuat de jneeus en foamirton alternée ;
- tentrimaet des réclamations (dans le crdae de dcriveetis reçues)
- apitacoplin des procédures qualité en vuuegir dnas l'entreprise.

5. Eixnsontes piblsseos dnas la qaioufuaictlin :

Cadres : les éventuelles enixnteoss snot à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dnas la définition centocrlalute de la qualification.

6. Cesseanmlt :

- cedars : nevaiu I, sur degrés A, B ou C : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rncuenos au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Meods d'accès (1) à la qctafloiauiin :

- siot par ootntiebnd d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnaomie de la vntee :
- BTS négociation et rilaeotn cinlet ;
- BTS mnmgeaaet des unités comlemcreais ;
- CQP cosilenler des vteneis automobiles, ou sociétés (selon le

cas) ;

complété par une ptaquire pflenrsooeilne pteetnmat d'assurer les activités faignrut au paraprghae 4

- siot par oneobtitn du titre ISACM celseinlor des venets aooemltubis ;
- siot par décision dcitere du chef d'entreprise, en ftnoicn des compétences du salarié, appréciées par rraoppt au cetonnu de la qiiflaaicuton (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution ponlnfilesosree :

- viacelrte :
- vers les qaoianltfuciis de :
- anjdiot chef des vteneis (fiche CC 11 1) ;
- chef des vteneis (fiche CC 111 1).
- tnavelarsse : vior panorama.

(1) Sleon les cdniotonis prévues par la cionnetovn collective.

Article - Agent d'exploitation de stationnement

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Parkings : L.

échelon : 3.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qiouifilcatan :

Agent d'exploitation de stationnement.

2. Setcuers d'activité :

63.2A.

3. Objet de la qiaioaifuctln :

Le truitalie de la qulfitoiaican prapitcie à l'exploitation des activités de stationnement.

4. Cenntou de la quaiiitaocfln :

A. - Activités commerciales

- accueil, iaintrfomon et assntiace à la clientèle ;
- établissement de fctureas et eicsntnamsees ;
- pittpairocain aux ancotis de piomtoron cimrcmoelae ;
- réalisation d'opérations de lvgae de véhicules, de station-service.

B. - Activités reetivals à l'exploitation du stationnement

- sniaucrlvlee de l'ouvrage ;
- contrôle du bon fotnncmieneont des équipements de sécurité, d'encaissement ou/et de coctlee ;
- arioevsnpnenipnmot des équipements ;
- réalisation d'activités de mteaacnnie d'un primeer neiyav de complexité ;
- pcrtiioataipn à l'entretien et au negttoaye de l'ouvrage ;
- réalisation de tuoets activités atveidiarmnists utlies ;

- aoptiaicln des procédures de sécurité et de qualité en vuueigr dnas l'entreprise.

5. Eontexisns pislboses dnas la qaifciliatioun :

Prestation de secvires spécifiques.

6. Csmensleat :

- échelon cdpronarneost au ceontnu pirainpcl de la qaitcfloauiin : 3

- échelons majorés aicesbescls : 4/5 :

- en ftoncion de l'exercice des eensoixnts plbsioses décrites au paaarrphge 5 ;

- en fotcnoin de l'application de critères vtraonilass (art. 3.02c de la ceotionvnn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qafoliaiictun :

- par décision dceitire du chef d'entreprise, en fointocn des compétences du salarié, appréciées par raopprt au cnotenu de la qaifuolicatin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pseleolsnoinrfe :

- vecaitrle :

vers la quifictiialaon de :

- atassint d'exploitation (le stationnement/adjoint au rbenspolsae d'exploitation de stmnoaninteet (fiche L. 17.1) ;

- rnsesalopbe d'exploitation de stnaemniteot (fiche L 20.1).

- tsselnarvrae : vior panorama.

(1) Solen les cndoiotnis prévues par la cvtenooinn collective.

Article - Responsable d'exploitation de stationnement

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Parkings : L.

Echelon : 20.

N° série : 1.

1. Dénomination de la quciaotlifian :

Responsable d'exploitation de stationnement.

2. Suecrtes d'activité :

63.2 A.

3. Oejbt de la qialacotufiin :

Le tiuartlie de la qatlifacuioin arusse la responsabilité de l'exploitation d'un stie de stationnement.

4. Cntnoeu de la qauolliiafticn :

A. - Activités commerciales

- accueil, iaintrfmoon et anstcsasie à la clientèle ;

- établissement de fectruas et etannmciseess ;

- cbinourtrion à la msie en ovreue d'actions cerlaociemms ;

- tmtieneart des réclamations (dans le crade de dcvtieeirs

reçues).

B. - Activités de gestion, d'organisation et de management

- enedmecnrat du peonsenrl de l'exploitation ;

- organisation, contrôle et poraatpicitin à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;

- sivivi de la mcntnaianee des équipements, établissement des pnlingans des taaruvx d'entretien et de nyttgoeae ;

- établissement de teabalux de brod rlteaifs à l'activité ;

- réalisation et/ou ecmreedannt de l'ensemble des activités asitndtevaïrmis et cmaoptlbes ;

- établissement/transmission et cmeasenlst de tuos documtens à caractère amdrastiitinf et cmeromial ;

- aicltappoin des procédures de sécurité et de qualité en vuieugr dnas l'entreprise.

Le raosbspente d'exploitation de smianetnnotet s'assure de l'application des règles, nomers et procédures qui régissent l'activité du site.

Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de driot du travail, d'hygiène et de sécurité des bneis et des personnes.

5. Etnnixsoes pobilsess dnas la qiaaoliuctifn :

- ciooroditann de l'exploitation de pruisules sites ou activités.

6. Csmeeanlst :

- maîtrise : échelon corrdsepnaot au conetnu praniipcl de la qoiliacfautin : 20 ;

- échelons majorés aebcsieslcs : 21/22 ;

- en fointcon de l'exercice des etisnoexs psesiolbs décrites au ppagrahare 5 ;

- en fonicton de l'application de critères voanarsitls (art. 38.02 c de la conoitnevn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qiactoaifliun :

- par décision dctreie du chef d'entreprise, en foticonn des compétences du salarié, appréciées par rpparot au cntnoeu de la qiiiafctoluan (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psneelnfrioosle :

- vactrleie :

- grnseiitanoe (fiche Z.23.1), suos aoeiptaplñ d'emploi spécifique à l'entreprise.

- tnrlaeesvre : vior panorama.

Secrétaire

Secrétariat : M.

Echelon : 6.

N° série : 1.

1. Dénomination de la qifulaiaciotn :

(1) Seoln les cnotnidois prévues par la cnnvioeotn collective.

Article - Secrétaire

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

2. Scretues d'activité :

37.1Z/50.1Z/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. Ojbet de la qlcautfoaiiin :

Le(la) secrétaire réalise les opérations anavirsdiitmtes et/ou spécifiques à l'un des srcutees d'activité de l'entreprise.

4. Cntneou de la qifaaliucoitn :

- aecciul de la clientèle, des fournisseurs, tnuée du sntadard téléphonique ;

- réalisation d'activités de secrétariat ;

- tnuée de planning, psire de rendez-vous ;

- faprppe de documents, de courriers, emitgeenerrst de données ;

- classement, aghracive ;

- facturation, eenssiemnact ;

- gtieson et suivi de dsoierss spécifiques à un secuter d'activité : vtnee de véhicules, après-vente, mkeanitrq .. ;

- aiaclpptoim des procédures qualité en vieguur dnas l'entreprise.

5. Eoexnsntis pieobslss dnas la qaiatluiocifn :

- enmgetsreirent et tmitnareet d'opérations claotebmps ;

- vntee de prestations, piodruts et arocicesses ;

- gtesion de peuirsls ou de l'ensemble des dresseis spécifiques aux srteuecs d'activité de l'entreprise.

6. Cnmelaesst :

- échelon cenpdroonsart au cnnoetu priipancl de la qutafiaicoiln : 6 ;

- échelons majorés acbslscseeis : 7/8 ;

- en fcionotn de l'exercice des eesixnotns piobssles décrites au prpagarahe 5 ;

- en fictonon de l'application de critères vaaoirtsls (art. 3.02c de la cevtnooinn collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qifitiaoclaun :

- siot par ootentbin d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnoimae du secrétariat ou de la comptabilité :

- BEP, métiers du secrétariat ou BEP métiers de la comptabilité, complété par une ptairqre poneisfneslolre ptnmateret d'assurer les activités fugnairt au pgrahrapae 4 ;

- bac pnoiofenressl secrétariat ;

- bac pironnsesoefl comptabilité ;

- bac sceneics et tnhiqueeus tertiaires,

préparé suos stutat scolaire

- ou trite de naveiu équivalent,

- siot par décision drticee du chef d'entreprise, en fionotcn des compétences du salarié, appréciées par raprpot au cetnonu de la qtaaiiculiofn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pserilsofeonlne :

- vetirclae :

vers quoiaaiciltfnfs de :

- secrétaire confirmée (fiche M 9 1) ;

- assistant(e) de direction, chef de gpuore aimitidanstrf (fiche M 20 1) ;

- tnrevasarlse : vior panorama.

(1) *Seoln les cootinidns prévues par la cioovtnnen collective.*

Article - Secrétaire confirmé e

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2005

Secrétariat : M.

Echelon : 9.

N° série : 1.

1. Dénomination de la quacitalfion :

Secrétaire confirmé(e)

2. Streceus 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. Obejt de la qlufaiaticoim :

La secrétaire confirmée réalise les opérations asnttrriedaivms et/ou ccaileremmos spécifiques à une pirtae ou à l'ensemble des strueces d'activité de l'entreprise.

4. Ctnneou de la qlcaaitiifon :

- acceiul de la clientèle, des fsueusrnoris ;

- réalisation d'activités de secrétariat ;

- tnuée de planning, pirse de rendez-vous ;

- frppae de documents, de courriers, esenirrtngmeet de données ;

- classement, acvaigrhe ;

- vnete de prestations, de priotuds et accsorieecs ;

- facturation, enieaeacnssmt ;

- gsetoin et sviui d'une piatre ou de l'ensemble des dresisos spécifiques aux sreuctes d'activité de l'entreprise : après-vente, vente, manrketig .. ;

- aailptpcoim des procédures qualité en veuuigr dnas l'entreprise ;

- emgertnrinseet et traentemit d'opérations comptables.

5. Eneitnsxos psloisbes dnas la qlciiuaiatfon :

- établissement des déclarations sleocais et fiscales, des feihcs de piae ;

- appui aux cabtlrororlueas du service, ttuorat de jnuees en ftioroamn alternée.

6. Cmlaseenst :

- échelon cedponrraosnt au cntentou pcpiarinl de la qufiliaaoctn : 9 ;

- échelons majorés aielccbesss : 10/11 :
- en fncioton de l'exercice des estennxois piessbols décrites au pharpgaare 5 ;
- en fncotoin de l'application de critères vsairolants (art. 3.02 c de la cvnotineon collective).

7. Modes d'accès (1) à la qalitfoiaciun :

- siot par oetinobtn d'un des diplômes ou tteirs suivants, dnas le daminoe du secrétariat ou de la comptabilité :
- bac pnifoersonsel secrétariat ;
- bac pennsorfisoel comptabilité ;
- bac scicnees et tciheeuqns tertiaires,
- ou trite de neaviu équivalent ;

Avenant du 18 janvier 2006 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; CPNA ; GESNA ; UINEDC ; FFC ; Les pernlfonoseiss du penu ; FNCRM.
Syndicats signataires	FGMM-CFDT ; Métallurgie CFE-CGC ; CSNVA ; FO ; CFTC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2006

Les ogaasoinrtis soussignées,

Vu la loi du 4 mai 2004 ;

Vu les alcitres L. 950-1 et L. 952-1 du cdoe du tvaaril ;

Vu l'accord noitnaal ieessrnoorifnntpel du 5 décembre 2003 ;

Vu l'accord noaitanl pfoeaisnesnrl priaatrie du 3 mai 1996 et son aanevnt du 20 orotcbe 1998 ;

Considérant les pdorfonos mtuatnois de la bhcanre professionnelle, particulièrement dnas le dnmioae technologique, asini que luers conséquences seoilcas et économiques ;

Considérant les tauvraux de l'observatoire de bhacnre des métiers et des qainiucafitlos raftelis à la siaoitun autellce et à l'avenir des etesrinreps de mnios de 10 salariés ;

Considérant asnii la vulnérabilité particulière de ces eerenrspits ;

Considérant que la frimoaton cniotue est un myoen privilégié puor pertmrtee à ces erenspietrs et à luers salariés une nécessaire aaoiapdttn ;

Considérant le considérable asmneiosrcctet des dndemaes de prise en crghae formulées par les ertseenirps visées ;

Considérant, fcae à cet enjeu, l'insuffisance aelcltue des myeons feacirnnis engendrés par les diioontspis légales et cvoenenloneitlns en vigueur ;

Considérant asini la nécessité de doter la barnhce de myeons supplémentaires, sur la bsaie d'une intiaivtie pirrataie

Préparé en atnelarnce suos cortnat de triaval ou fitomroan continue

- siot par décision decitre du cehf d'entreprise, en fonoctin des compétences du salarié, appréciées par raopprt au ctonenu de la qclfuaoiitain (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnsrnfeloselieo :

- vcrielate :

vers la qctiauliaiofn de :

- assistant(e) de direction/ cehf de gpuore aiaiidntmrsf (fiche M 20 1).

- trrlevnassae : vior panorama

(1) Soeln les ciondotins prévues par la cvnieotonn collective.

conventionnelle,

conviennent de ce qui siut :

Article 1er - Contribution au développement de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2006

L'ensemble des eiesepnrrs de monis de 10 salariés rnleveat du chmap ponosfsinreel déterminé par l'article 1.01 de la covoteninn clivtocele ntoailnae des seeivcrs de l'automobile est redevable, à comtepr du 1er janievr 2007, au tirte des silraeas versés pneandt l'exercice précédent, d'une ctoruioibtinn égale à 1,05 % des sialraes bruts, aifn d'assurer le feenaicmnt des acotnis définies à l'article L. 950-1 du cdoe du travail. Une partie, égale à 0,15 % des seaarils bruts, est affectée aux cnoatrts et aux périodes de professionnalisation.

Article 2 - Recouvrement de la contribution

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2006

La cbtbiotironun visée à l'article 1er ci-dessus est recouvrée, conformément à l'article 1.22 b de la ciotevonn collective, dnas les cntidnioos légales et réglementaires, à tirte exclusif, par l'Association noiatnlae puor la fomoitarn aoblmtioue (ANFA).

Article 3 - Affectation

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2006

Le csieonl de geiston de l'ANFA ou, par délégation, sa siocetn pitraiare particulière n° 4 détermine annnmllleeut les daionmes d'intervention, l'affectation des smoems dpsibenils et leurs modalités d'utilisation, dnas le rspect des règles légales applicables.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2006

Les onnrtoasiigs soussignées cniinnvneet de procéder dnas les meelliurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui srea déposé conformément aux dnsiotisopis de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Avenant n 2 du 14 mars 2006 à l'accord du 15 mars 2001 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNCRM ; Les plfsoinnreoses du penu ; SCNTA ; FNA ; UIEDNC ; CPNA ; FFC ; GNESA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC ; CSNVA.

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

Les oisinnaitrgas soussignées,

Vu les stautts de l'IPSA, modifiés par aanvevt n° 1 du 9 décembre 2004 à l'accord du 15 mras 2001 ;

Vu l'accord pritaaire niaontal du 18 décembre 2005 ritael à la prévoyance complémentaire ;

Considérant que dnas l'accord ptraraie nonaiatl susvisé, les orasgtoainnis ont nmmaeotnt cvoenu de "prendre les dtiinosspos nécessaires puor asruer une mulelerie répartition des atutniibtros et des responsabilités rvepeceitss des isetnncs chargées de l'administration du régime de prévoyance, d'une part, et de ceells chargées du contrôle paiirrtae de la gieostn du régime, d'autre prat " ;

Considérant que ces emnegtgeas les cieudonsnt noenmtamt à aeptporr caenrteis mfocaotidinis aux satttus de l'IPSA, consécutivement à la désignation de cette iiusoitntn de prévoyance comme ognmiarse giaternsonie du régime psesofrienol obligatoire,

conviennent de ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

Le 2e alinéa de l'article 2 "Composition" des suttas de l'IPSA est remplacé par les dsoniispoits sautievns :

"Les mmerebs adhérents snot :

- les erreetspsnis qui, en risaon de la ntruae de luer activité principale, devonit oieminablegotrt y adhérer en acplaipiton des dpinoitossis de l'article 1.26 de la ctioienonvn coctlelive peroonsifenlsle précitée ; ces erenesitprs adhèrent aux règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 c de la cievothonn cvvtoleie ;

- les esinertpres ou oismengars aruets que cuex visés ci-dessus, sur décision ivnudiellidie de l'institution dnas les cnoidintos sietaunvs ;

-- l'entreprise ou l'organisme dnmdeaeur diot aivor une activité anexe ou apparentée aux seivrecs de l'automobile ;

-- il ne diot pas reevelr d'une cnvnetoion cciletovle ionpmast l'adhésion à tuot atrue ogansirme auseursr ;

-- il diot déclarer qu'il aqilppue à son psnenorel l'intégralité de la cinvoteonn civllteoce nnolaatie des scveires de l'automobile, ce prneeosnl bénéficiant par conséquent de l'ensemble des

gieratnas oiarglobeis définies par liadte cnteovnon collective."

Article 2

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

Le peiemrr alinéa de l'article 3 "Objet" est complété comme siut :

", et de pproseor des gtanieras colielvtecs supplémentaires de prévoyance dnas le cdrae prévu par l'article 1.26 bis de la cinnoovetn cltcovillee visée à l'article 1er."

Au 2e alinéa de ce même alritce 3, les mtos : "les dépenses d'aide sociale" snot remplacés par les mtos : "ces dépenses d'aide sociale".

Article 3

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

Les 3 perimers alinéas de l'article 5 "Composition du coesnil d'administration" snot modifiés comme siut :

"L'institution est administrée par un cinsoel de 30 mermes cpeamnornt puor moitié des représentants des mbreems adhérents et puor moitié des représentants des pcnaaitrpiis pirs pamri ceux-ci.

Les 15 aanuerttimsrds représentant les adhérents snot désignés par les orogtasnains siencyadls d'employeurs représentatives, à risaon de :

- 8 puor le CPNA ;

- 1 puor la FNA ;

- 1 puor la FFC ;

- 1 puor le GSNEA ;

- 1 puor la FCNRM ;

- 1 puor Les psnfoeolsneris du penu ;

- 1 puor l'UNIDEC ;

- 1 puor le SNCTA.

Les 15 airsantuidmrtes représentant les ptatnpircais snot désignés par les oosnriitagnas scadnyelis confédérées de salariés représentatives sur le paln national, à risaon de :

- 3 puor la fédération générale de la métallurgie CDFT ;

- 3 puor la fédération de la métallurgie CFTC ;

- 3 puor la fédération de la métallurgie CFE-CGC ;

- 3 puor la fédération des taavielruls de la métallurgie CGT ;

- 3 puor la fédération confédérée FO de la métallurgie."

Article 4

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

Le 3e alinéa du prapahgare 6.1. "Validité du mandat" est scindé en 2 alinéas aisni rédigés :

"Le nrbone des aretidssamtiruns aanyt dépassé l'âge de 70 ans ne puora être supérieur, dnas chcuon des 2 collèges, à 1/3 des aaisirnmduettrs en fonction. Lsqvare cttee loimaittin est dépassée, l'administrateur le puls âgé du collège considéré est réputé démissionnaire d'office.

Les artemitdiasnrus dnviot atsteetr qu'ils ne cinnrentneevot pas aux doiosntspis de l'article L. 931-9 du cdoe de la sécurité sociale, et puls généralement à ttoue icidnreottin édictée par les textes en vigueur."

Article 5

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

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 assurer l'administration. A cet effet, il prend 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 mieux 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 en date du 14 mars 2006

Le paragraphe "7.1. Objet des activités de l'institution" devient "7.2. Objet de l'institution".

Article 7

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

Il est créé un nouveau paragraphe 7.3, ainsi rédigé :

"7.3. Mise en œuvre du régime professionnel de prévoyance

Pour la mise en œuvre du régime professionnel de prévoyance, le conseil :

- assure 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 la limite de ce qui est précisé au paragraphe 7.2 ;

- s'assure de la qualité des prestations de service assurées par les adhérents et par les participants ;

- informe auprès de la commission paritaire de l'institution, toute proposition tendant à garantir la solidité financière de l'institution.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

L'ancien paragraphe "7.2. Objet de l'institution", dont le texte n'est pas modifié, est désormais numéroté 7.4.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

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 :

- informe à ce que les membres de la commission paritaire soient tenus informés, dans les délais précisés 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 commission est autorisée en vertu de la réglementation en vigueur ;

- met en œuvre les décisions prises par la commission paritaire ;

- rend compte à la commission paritaire des mises en œuvre d'émissions de titres participatifs ou subordonnés autorisées par celle-ci conformément à l'article 13 des présents statuts ;

- peut proposer toute modification, amendement 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 en date du 14 mars 2006

L'ancien paragraphe "7.4. Relations avec les destinataires de l'institution", dont le texte n'est pas modifié, est désormais numéroté 7.6.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

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 comprend un nombre de membres égal à celui du conseil d'administration, est composée selon la même répartition des représentants des participants et salariés que ce dernier. Ses membres sont désignés, en dehors du conseil d'administration, par les représentants des employeurs et de salariés visés à l'article 5.

Lorsqu'elle exerce les attributions visées au premier alinéa de l'article 13, la commission paritaire est dénommée "commission paritaire extraordinaire" et ses décisions prennent la même forme que celle des décisions 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 informe le conseil d'administration de l'institution des décisions dont elle doit disposer, de telle sorte que le conseil soit tenu de les appliquer.

La commission paritaire ordinaire est réunie au moins 1 fois par an, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, sauf prorogation de ce délai, à la demande motivée du conseil d'administration, par unanimité du conseil d'administration de l'institution sur requête.

Pour la réunion de la commission paritaire ordinaire, l'institution adresse à ses membres ou met à leur disposition, dans les délais 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 défaut de la convocation 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 dispositions 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 commissions auxiliaires de gestion sont tenues de rendre compte de leur mission. »

L'intitulé et le texte de l'article 13 « Cmmsioion pitrraiae eanxotirridrae » snot modifiés comme siut :

« Aticrle 13

Attributions de la csomimosin paritaire

Au mions 1 fios par an, elle avupporre l'activité du cseionl d'administration, elle ptore un jnugemet galbol sur la qualité et l'efficiencie de la gseiottn de l'institution, et elle délivre totue reocandmoiatmn à cet égard.

La cismsiomon piratiare délibère et statue sur ttueos les quositens reivtaels aux cpetmos de l'exercice écoulé. Elle se pcrnonne sur le rprpaot spécial établi par le craoisimsme aux comteps reanivetlemt aux cvononetins réglementées.

Elle désigne puor 6 exercices, conformément aux diotniossps en vigueur, le ou les csrmeiamsios aux ceptoms de l'institution.

La csiomsmon praitarie prned tueots décisions rteveails à l'adhésion de l'institution à tuote asocaistion ou unoin d'institutions de prévoyance, anisi qu'à son rareitt de ces anoioiscasis ou unions.

Elle détermine les cndioitons et modalités d'adhésion de l'institution à tuot oimnarsge auansrt la gosietn cmuonne des moyens nécessaires au fmnncnieeoont des itsuinnttois periarais de la bahcnre prssineelnofloe et elle puet ddnmeear que les coûts afférents à ctete adhésion lui sienot communiqués.

Elle autorise, par délibération spéciale, les epumtrns puor fdons de développement ansii que les émissions, par l'institution, des teirts ou eprumnts subordonnés.

Elle tmnresat auelnnemlet à la csoismomin piarraie noialtnae des svceiers de l'automobile tuos dcoetumns et aivs ulties en vue de lui fraie apprécier l'opportunité ou la nécessité de procéder à un amesnjuett de l'annexe trariifae du réglement de prévoyance obligatoire.

Elle atelre la ciomsmsoin priaratie noaanilte visée ci-dessus, lorsqu'elle csoatnte l'existence d'un rquise sérieux stebulcipse d'affecter deanemurlbt l'équilibre fnciaenir de l'institution, dès lros que les stoinuls envisagées puor réduire ce rqisue excèdent les artitbointus conférées à la csiosommin priarraie par les présents statuts.

La cmmsioosn piritaare erdariatrxoe est suele habilitée à se peonncrr sur la miodctafiion des sattuts et régements de l'institution, le tsrranfet de tuot ou piarte d'un ptelluiefroe d'opérations, que l'institution siot cédante ou cessionnaire, la fusion, la ssicoisn ou la doiliosostun de l'institution. »

Article 13

Avenant n 45 bis du 14 mars 2006 relatif à la sauvegarde du régime professionnel de protection sociale

Le ttexe du 1er alinéa de l'article 14 est modifié cmome siut :

« Un secrétaire de la cisssmoion priaraite est élu au sien de l'un des collèges de la ciimsoosmn paritaire. Lros de la même séance, un secrétaire adnjoit est élu au sien de l'autre collège. Ils snot élus puor la durée de 1 an, aevc petouaitrmn de ces duex fcontoins solen le pirpince de l'alternance paritaire. »

Article 14

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

Les midniocafotis apportées aux suattts de l'IPSA par le présent aavennt ne srenot eeetvtfcis qu'après luer aidpoton par délibération de la cmmssoiion paatririe exaiairrotrdne de l'institution. A cet effet, 3 erimpaleexs onriaiugx du présent accord sreont adressés au président du coinesl d'administration de l'IPSA, aanvt la réunion de la cmisosiomn priariae erdantxiroaie amenée à délibérer dnas sa conirgfouaitn actuelle.

Article 15

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

Après l'adoption des mtndoacifois sttraeutias visée à l'article 15, le présent avenant frea l'objet des formalités de nioofitacn et de dépôt des acrocds collectifs. Parallèlement, la procédure prévue par les arilects R. 931-1-10 et R. 931-1-11 du cdoe de la sécurité siacloe en cas de msie à juor des sutatts d'une iustittonn de prévoyance srea ampolicce à la dilicngee de l'IPSA.

Article 16

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

La ciossmomin piratriae srea réunie puor la première fios dnas sa cgrntoioiuafn nouvelle, le 12 jiuin 2006. A cet effet, les oaniginostras patrolnaes et snaeyldics de salariés seornt invitées, au puls trad le 1er mai 2006, à procéder aux désignations qui luer rreneveint au sien de la coomisimsn paritaire.

Article 17

En vigueur non étendu en date du 14 mars 2006

Le cneoisl d'administration srea réuni puor la première fios dnas sa coariufotginn nouvelle, lros de la première réunion qui svirua celle de la cmoossiimn ptiaaerre du 12 jiuin 2006. A cet effet, les otianransigos patneoalrs et sdnacylies de salariés srneot invitées, au puls trad le 1er smeprbete 2006, à procéder aux désignations qui luer reveninnet au sien du csoeinvl d'administration.

Fiat à Suresnes, le 14 mras 2006.

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FRCNM ; Les pnssreofinloes du penu ; STNCA ; FNA ; UIDNEC ; FFC ; GNESA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FO ; CFTC ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2006

Les onnaitaiorsgs 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 ;

Considérant qu'elles participent à un accord sur ce point de négociation qui, faute de consensus suffisant, a été étiré par le projet d'avenant n° 45 soumis à l'avis préalable en septembre 2005,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1
En vigueur étendu en date du 14 mars 2006

Au 1er alinéa de l'article 1.24c1 de la convention collective, les mots "10 ans" sont remplacés par "8 ans".

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 mars 2006

Avant les 4 titres qui figurent à l'article 1.24 c2 sont insérés 2 titres nouveaux ainsi libellés :

Accord du 19 septembre 2006 relatif au plan d'action pour le développement des compétences dans les ateliers de maintenance et de réparation

Signataires	
Patrons signataires	UENIDC ; FANA ; CPNA ; SCTNA ; FCNU ; Les professionnels du pneu ; FFC ; GNESA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC métallurgie ; FO métallurgie ; CFTC ; FTM-CGT.

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

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 œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les entreprises ;

(voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu en date du 14 mars 2006

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 en date du 14 mars 2006

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 en date du 14 mars 2006

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 en date du 14 mars 2006

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.

Vu l'accord national interprofessionnel du 27 avril 1994 ayant constitué l'ANFA, et en participant ses dispositions relatives à la formation dans les petites entreprises de la branche ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2004 relatif à la qualification des ouvriers de l'expérience ;

Vu la délibération nationale n° 12-05 du 14 décembre 2005 décidant de passer 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 professionnel des métiers et des qualifications de la branche ;

Considérant les importantes évolutions démographiques, technologiques et juridiques auxquelles est 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 profession civile ;

Considérant la nécessité de concilier au mieux les 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 commutateurs ;

Considérant les expérimentations provinciales de développement 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 ccvngreone de la démarche des pnreeiaats soiaux de la bchrane avec les ojicbefts des priovous pcubils nuanoatix et régionaux, et consécutivement luer sihouat d'articuler leurs décisions avec ces objectifs, cvoninent des dpsoinoisits sivetanus :

Article 1 - Plan d'action TPE

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

Un paln d'action pour le développement des compétences dans les ailretes de maintenance, de réparation et de crsrosaeie srea proposé aux eesrrtenpis et aux salariés, dès le début de l'année 2007, pour ateapdr les compétences des prlnsoeens des TPE, fctiilaer luer accès aux cafncoirieitts de branche, et coirncuor à la repsire des entreprises.

Ctete démarche nalniaote s'effectue dans les citnoniods suivantes.

TITRE 1er : DIAGNOSTIC ET ADAPTATION DES COMPETENCES DES PERSONNELS DES TPE

Article 2 - Populations visées

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

Snot inlinteeamit concernés par ce paln d'action les tencinehics des aertlies de mcaiannete des TPE n'ayant que fleinaembt accès à des dfosiiispts de fitomaorn peloefronlissne ciuntnoe organisés par des réseaux de disirtotibun automobile.

D'autres nnapoiuolts poseonllensfiers prruonot ultérieurement bénéficié du dispositif, au vu des bailns présentés par l'ANFA aux peatrarenis sociaux.

Les atncios sernot menées sur la bsaie du vioaarlotnt des ensertepirs et des salariés concernés, une aeinotttn particulière étant accordée aux thccniens de 45 ans et plus.

Les chfes d'entreprise non salariés pruroont être amids dans le dispositif, sur des ftmenniances extérieurs aux fodns gérés ptaimeeirnat par l'ANFA.

Article 3 - Détermination des actions

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

Il srea systématiquement procédé à l'évaluation des compétences des salariés visés, aifn d'individualiser les foiramntos en tnanet ctmpe du nvaieu de cuqhae bénéficiaire. Les oltuis de dtnoagsiic personnalisé visés à l'article 7 sneort utilisés à cet effet.

Les aonitcs de faoormtn tqiuehnce afférentes srneot organisées en tennat cotmpe d'un lein de proximité avec la suotiitan des esretpeirns concernées, de façon à réduire au mumaxim les déplacements que ces aonctis puevnet nécessiter.

Article 4 - Partenariat avec les pouvoirs publics

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

Les ostaangionirs sitrangiaes snuloientg que la présente démarche diot s'effectuer en paaanirrett avec l'Etat, dans le cadre de l'engagement de développement pour l'emploi et les compétences (EDEC) dnot elels ont confié la négociation à l'ANFA, et elles seiohtaunt décliner régionalement le dtiosisipf en étroite clbtolaaioirn avec les cnsoiels régionaux, aifn que l'action cummnoe rfcornee la cohérence et l'efficacité des msrees administratives, oliganiotensarlnes et financières mises en oeuvre.

TITRE II : MESURES COMPLEMENTAIRES

Article 5 - Développement de la VAE dans le dispositif des CQP de branche

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

Aifn de développer le dpisoitist de vtaidloian des auicqs de l'expérience pour l'accès aux CQP, les meuess nécessaires sonert presis pour accélérer la msie en ovuree du dispositif, par une expérimentation à réaliser dès le début de l'année 2007.

Une priorité srea donnée aux CQP crspnnaoeordt aux qitiulaaicnfos les puls recherchées, en privilégiant cleles qui relèvent des ccatosinifaliss orievrus et employés de la covontnein ccotevllie des sceviers de l'automobile.

Les onionrastigas sitragianes saioutnhet que l'Etat dnnoe son aorccd à cttee msie en ouvree expérimentale du dispositif, dans l'attente de l'inscription des CQP concernés au répertoire naoaitnl de la cieaitcifoftn professionnelle.

Article 6 - Reprise d'entreprise

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

Il srea procédé à la création, par le rcureos à l'internet, d'un potairl d'accueil destiné à fctieilar l'information des rruenerpes d'entreprise et luer msie en cnotact avec les cédants ; ctete réalisation prroua aeiclcilur les ieniititvas pesirs par drives opérateurs siescpubtles de s'associer à ctete démarche, comme par eexplme des oognariaistns consulaires, des crtrucotuens ou iteraptmuors d'automobiles.

Un ditpisisof d'accompagnement juridique, fencainir et froitmaf approprié srea proposé, aifn que la tanissirmon d'entreprise pussie s'effectuer dans les mliereleus cdnnitoois de réussite. Des aonctis particulières personnalisées ponurort également être mseis en oeuvre, le cas échéant, au pfriot des salariés repreneurs, et naenotmmt les cadres, bénéficiaires de ce dtioispsif d'accompagnement.

Article 7 - Outils et méthode pour le diagnostic des compétences des salariés

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

La bnachre poflsornneislee dpsisoe d'un otuil tucinqhee dénommé "e-profil", qui peermt de msurer les écarts etrne les compétences du salarié et les compétences ruqeeiss puor sa qualification, pemeatnrtt asni d'établir un praruocs iiiudnvd de formation.

Ce dispositif, aeeemltclnut dédié à la mcantaienne automobile, srea élargi dnas les mlrueiels délais à d'autres srteecus d'activité revlanet de la cvnooitenn cvllitceoe des serivecs de l'automobile.

TITRE III : MISE EN OEUVRE

Article 8 - Rôle de l'ANFA

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

L'ANFA est mandatée puor :

- mtrtee en oevrue les aintocs de dsjointac et d'adaptation des compétences visées au I, en lein avec les orotgnasains patlnoreas et scedylanis de salariés soussignées ;

- négocier et conclure, avec les csnelios régionaux, tuote cninetvoon rtaivele à la msie en ouerve du paln d'action, en cohérence avec l'EDEC visé à l'article 4 ;

- apporter, parallèlement aux eaegntnmegs de l'Etat et des ceoslins régionaux, tuot fnaemcinent steucibslpe d'être mobilisé et utilisé puor la msie en ovuere du paln d'action.

La ciismsoomn prrtiaiae nialoatne visée à l'article 1.22ade la ctooenvinn ctelcvolie srea régulièrement informée des démarches menées et des truaavx réalisés par l'ANFA, jusqu'à la présentation du bilan visé à l'article 10.

Avenant n° 10 du 19 septembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance - règlement du RPO

Signataires	
Patrons signataires	FANA ; UIDENC ; CPNA ; FNRCM ; Les psofoielrnsens du penu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	Métallurgie CFE-CGC ; Métallurgie FO ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

Les ogtnanisrioas soussignées,

Vu l'article 1er.26 de la coonviten cotleiclvle nlanatioe ;

Vu l'accord de prévoyance du 16 nvebomre 2000 et ses avntenas successifs, en driener leiu l'avenant n° 9 du 13 sembptere 2005 ;

Vu l'avenant n° 45 bis du 14 mras 2006 à la cnenviothn cevolltice nationale,

conviennent d'adapter cmome siut le règlement du régime

Article 9 - Rôle du GNFA

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

Le GFNA mobilisera, suos le contrôle de son cneisol de pnemfreoctnneiet paritaire, les moeyns tqceuehins nécessaires puor cbiroeutnr à la msie en oruvee du présent accord, et notmneamt puor :

- osgiernar le dagnistioc des compétences des salariés des ernrtpeises visées ;

- réaliser les aiontcs de froatmion afférentes, par l'utilisation de ses fueotramrs et de ses cnretes de formation, en tneant ctompe le puls lrnemegat posislbe d'une proximité géographique avec les ereptsienrs et les salariés concernés ;

- réaliser le poiartl et le dstosiipif d'accompagnement visés à l'article 6 ;

- compléter le dsipiitof de digatsionc des compétences, dnas les cotindonis de l'article 7.

Article 10 - Durée

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2006

Le présent acrcod est cocnlu puor une durée de 3 années. Il srea sbupteiclse d'être renouvelé en foitnocn des résultats obtenus, au vu du bailn général que l'ANFA présentera à la cmoiosismn ptrraiaie ninttaoe à l'automne 2009.

Les onaoraisgnits soussignées setoaiunht que les cnentvions passées au sien de la banhrce plsnoileonrfee avec l'Etat et les clniseos régionaux puensist ctompreor une durée équivalente, aifn de reneofrcr la cohérence des démarches communes.

pseonoinfserl oogirlibtae (RPO) de prévoyance annexé à l'avenant n° 33 du 16 nobmrvee 2000.

Article 1

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

Le txtee du 2e alinéa de l'article 18.2° du RPO, raltief à la porortaasiitn des dritos au cpaatil de fin de carrière des salariés anyat travaillé à tpmes partiel, est modifié cmome siut :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

Il est ajouté à l'article 18.2° du RPO un alinéa nouveau anisi rédigé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

Le texte de la première phrsae de l'article 20 du RPO, rliaietf au rmonrsuemebet des indemnités légales, est modifié cmme siut :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

Le présent aavennt s'appliquera, suos réserve de son extension, à la dtae d'application de l'avenant n° 45 bis du 14 mras 2006 à la

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

Les oasrngionits soussignées cneoinnvvet de procéder dnas les

Accord du 13 novembre 2006 relatif au repos dominical Savoie

Signataires	
Patrons signataires	Cisnoel naoinal des proeosnfsis de l'automobile.
Syndicats signataires	Union départementale CGT-FO ; Union départementale CGT ; Union départementale CDFT ; Union départementale CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2006

Les onsiniagartos signataires,

Considérant que dnas le carde de l'organisation particulière du marché de l'automobile la puolitique coirmleacme de chquae cunetturoscr ou itaepmoutrr coptomre ntmmenaot l'organisation de journées nnolaetias au corus dlselqeeus les établissements de vtnee de véhicules snot oteurvs au pbliuc ;

Considérant qu'en roasin du cmneahegnt des cpnoeomtermts des cteaomromunss il n'apparaît puls nécessaire que ces journées aniet leiu le dmcnhiae ;

Considérant qu'il coeinnvt d'assurer le rcpseet du ropes dcaniioml et la vie flimliaae des salariés ;

Soucieuses de préserver les intérêts légitimes des errenpitess et des salariés qu'elles représentent et d'améliorer le sivcere à la clientèle tuot en ganraasstnit le droit au rpoes du pseeonrl qui y participe,

conviennent de ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2006

Dnas le département de la Savoie, les établissements ayant une activité de crmoecme et de maandt de vntee de véhicules

Avenant n 3 du 16 novembre 2006 à l'accord du 15 mars 2001 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Les plrsenonifosses du penu ; FFC ; FANA ; GSENA ; FNRCM ; UNIEDC ; SNTCA ; CNPA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC métallurgie ; FO ; FGMM-CFDT.

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2006

Les ooinnrgiatass soussignées,

Vu les suattts de l'IPSA en dtae du 15 mras 2001, modifiés par

melurleis délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dpitsiisoon de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fiat à Suresnes, le 19 setmbepre 2006.

aiubomlotes sreont fermés au public puor l'activité de vnete de véhicules nuefs et d'occasion le dimanche, et auuch de luers salariés n'y srea affecté à la vente de véhicules le dimanche.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2006

Il est cnonveu de mniiieatr la possibilité puor les eienretsprs définies à l'article 1er de picetaiprr aux foiers et solans autorisés et extérieurs à l'établissement, sleon les modalités prévues à l'article R. 221-4-1 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2006

Le présent arcocd srea porté à la connisasnae du pnenoersl concerné par vieo d'affichage ou par vieo de marsgseiee électronique, pvrouu que tuot salarié concerné pssuie en prednre enfetifcemvet connaissance. Il srea également cité dnas la ltise des adcoers qui doevint être portés à la ccisnnaoase de tuot nvoeul embauché en atliopioacan de l'article L. 135-7 du cdoe du travail.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2006

Les onntoraiiasgs soussignées dendneamt au préfet de la Soiave de prdnere un arrêté pnteemtrat la msie en oruvee du présent aroccd dnas l'ensemble du seeuctr pnenosofirsel défini à l'article 1er. Le présent acrcod erntrea en viuguer dès la pulcaotibin de l'arrêté préfectoral pirs puor son application.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2006

Le présent acorcd est à durée indéterminée.

anvatens n 1 du 9 décembre 2004 et n 2 du 14 mras 2006 ;

Vu les délibérations de la cmoomsisin paatriire eorntdaariirxe de l'IPSA en dtae du 25 aivrll 2006 et du 24 obrocte 2006, trinasesms au secrétariat de la cioiomssmn prtariaie nlinatoae le 9 novembre,

cvnenennot de ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2006

Le 2e alinéa de l'article 2 des sauttts de l'IPSA, modifié par l'avenant n 2 du 14 mras 2006, prévoit l'adhésion de cianerets epstieenrrs ou omseinrgas sur décision iitudlvedine de l'institution, en énumérant 3 conodinitis qui fnot cachune l'objet d'un treit : aux 2e et 3e tirets, le mot : "il" est remplacé par les mtos : "l'entreprise ou l'organisme demandeur".

Article 2

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2006

Le txtee du 7e teirt du parprahgae 7.4 "administration de l'institution" est modifié cmroe siut :

"- nmome en son sien une csoiomsimn de rreuos giaerucx puor

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 disposition s'applique dans les conditions fixées par un règlement intérieur adopté par le conseil ;".

Article 3

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2006

Le texte du 1er tiret du paragraphe 7.5 "relations avec la commission paritaire de l'institution" est modifié comme suit :

"- adresser 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 pencher en conscience de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'institution. A cet effet 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 en date du 16 nov. 2006

Le texte du 2e tiret du paragraphe 7.5 "relations avec la commission paritaire de l'institution" est modifié comme suit :

"- adresser en outre à la commission paritaire tout document, étude et tableau de bord relatif au régime pensionnefonctionnaire et aux garanties supplémentaires de prévoyance portées à la commission paritaire de suivi l'évolution du régime de prévoyance ;".

Article 5

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2006

Le troisième 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 en date du 16 nov. 2006

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 montants dont elle souhaite disposer, en motivant la demande."

Avenant n° 5 du 21 décembre 2006 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au paritarisme

Article 7

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2006

Le 4e alinéa de l'article 13 "Attributions de la commission paritaire" est complété comme suit : ", après avoir 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 en date du 16 nov. 2006

Le texte du 5e alinéa de l'article 13 "Attributions de la commission paritaire", après les mots : "branche professionnelle", est modifié comme suit : ", après avoir 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 en date du 16 nov. 2006

Après le 8e alinéa de l'article 13 "Attributions de la commission paritaire", est inséré un nouveau alinéa ainsi rédigé : "Les données transmises par la commission paritaire de l'institution à la commission paritaire nationale sont simultanément communiquées au conseil d'administration, pour information."

Article 10

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2006

Le premier alinéa de l'article 13 "Attributions de la commission paritaire" est complété par la phrase suivante : "Ces décisions concernent l'objet d'un accord formalisé de la commission paritaire nationale des services de l'automobile."

Article 11

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2006

L'avenant n° 2 du 14 mars 2006 et le présent avenant n° 3 font l'objet du dépôt légal des accords cités visé à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 16 nov. 2006

Tout membre du conseil d'administration de l'avenant n° 2 du 14 mars 2006 et du présent avenant n° 3 doit adresser les statuts issus de l'avenant n° 2 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.

Signataires	
Patrons signataires	FRCNM ; STNCA ; CPNA ; FANA ; Les Peintres du pneu ; GSNEA ; FFC ; UNIDEC. Syndicats de salariés : CTFC ; FO ; CFE-CGC Métallurgie ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

Les onzièmes soussignées,

Vu l'article 1.04bis de la convention collective, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 48,

Vu l'accord partiel noaniat du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du personnel 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 en date du 21 déc. 2006

L'intitulé et le texte de l'article 1er de l'accord du 16 novembre 2000 sont modifiés comme suit :

« Article 1er

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de préciser les missions confiées au CSEA, instituées par l'article 1.04 bis de la CNSCA et définies par l'article 2 de ses statuts. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

L'intitulé et le texte de l'article 2 de l'accord du 16 novembre 2000 sont modifiés comme suit :

"Article 2

Missions du CSEA

Le mandat total des représentants élus est révisé et l'objet d'un prélèvement pour frais de gestion, selon les modalités fixées par le règlement de l'avenant n° 3 de la convention collective.

Puis le CSEA effectue les dépenses nécessaires au fonctionnement des dépenses directes de la branche (études, enquêtes, éditions...) engagées par délibération ou par accord partiel de la commission paritaire nationale. Le solde est réparti en deux parts égales ventilées comme suit :

1. Pour le collège des employeurs

a) Répartition de la somme globale :

- 12 % de la part « employés » au CNPA ;
- b) Pour financer les actions des organisations professionnelles :
- 46,6 % de la part « employés » au CPNA ;
- 20,4 % de la part « employés » à la FNA ;
- 7,1 % de la part « employés » à la FCRNM ;
- 4,3 % de la part « employés » à la FFC ;
- 4,3 % de la part « employés » à la GESNA ;
- 3,3 % de la part « employés » aux Psoirnlfeess du pengu ;
- 1,0 % de la part « employés » au SNTCA ;
- 1,0 % de la part « employés » à l'UNIDEC.

Parmi les actions prioritaires comprises aux objectifs fixés par l'article 1.04 bis c de la convention collective, et qui relèvent des domaines visés au paragraphe 1.b, figurent :

- l'information et la sensibilisation des chefs d'entreprise à la gestion des ressources humaines, l'évolution des besoins en compétences et en qualifications, aux modalités de l'organisation du travail, à l'amélioration des conditions de travail ;
- l'amélioration des conditions d'exercice des mandats de représentation que l'action des organisations professionnelles poursuit ;
- la recherche de solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment, en collaboration avec les organisations professionnelles, les conditions de travail, les avantages sociaux et des avantages d'emploi sur les métiers de la branche ;
- l'étude des moyens pouvant être mis en œuvre pour faciliter le recrutement des salariés partis à l'étranger ou en représentation, et pour améliorer l'insertion professionnelle et l'emploi des salariés les plus âgés, en collaboration avec les organisations professionnelles de salariés.

2. Pour le collège des salariés

a) Partir en charge des salariés et chefs de file visés à l'article 1.04 bis de la convention collective, par l'avenant n° 48

l'employeur sur la participation à l'organisation syndicale concernée. Ce versement est effectué sur la base d'un pourcentage que le salarié verse par son salaire mensuel sur les bases des cotisations et leur durée, plus qu'il revient à l'employeur à son retour. Celui-ci y reverse les cotisations et versements afférents avant de l'adresser au CSEA pour règlement. Ce salarié devra informer préalablement l'employeur de son absence, conformément aux dispositions de l'article 1.04 bis susvisé.

b) Pour faciliter le développement des actions d'information et de sensibilisation des salariés sur des dispositifs existants ainsi que le remboursement des frais de déplacement des organisations représentatives au sein de l'entreprise ou ailleurs, il est attribué, sous déduction pour chaque organisation des cotisations visées au a, les salariés qu'elle a délégués :

- 20 % de la part « salariés » à la CDFT ;
- 20 % de la part « salariés » à la CFE-CGC ;
- 20 % de la part « salariés » à la CFC ;
- 20 % de la part « salariés » à la CGT ;
- 20 % de la part « salariés » à la FO. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

L'article 3 « Fonctionnement de la mission » de l'accord du 16 novembre 2000 devenu objet 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 :

« Article 3

Rapport d'activité

Chaque année, les organisations visées à l'article 2 adresse au CSEA un rapport sur les actions engagées en application du présent accord, au cours de l'exercice précédent. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

L'article 5 " Affectation 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 en date du 21 déc. 2006

Le texte du 2° alinéa de l'article 4 de l'accord est modifié comme suit :

« Dans un tel cas, la commission paritaire nationale se réunira 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 représentant de la commission sera élu pour la 1e échéance triennale qui suit l'entrée en vigueur de la disposition légale ou interprofessionnelle en cause, et jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles qui auront été substituées au présent accord. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

A l'article 4 de l'accord, il est créé un 3e alinéa ainsi rédigé :

« Ces dispositions du présent accord se substituent à celles prévues par l'accord du 16 novembre 2000 modifié, en particulier pour ce qui concerne l'affectation des cotisations recueillies par

Avenant n 48 du 21 décembre 2006 relatif à l'action des partenaires sociaux

Signataires	
Patrons signataires	GSENA ; FNCRM ; STCNA ; CPNA ; UIENDC ; Les Préfisolones du pengu ; FANA ; FFC.
Syndicats signataires	CFTC ; FO ; CFDT ; CFE-CGC Métallurgie.

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1-04bis 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 véhicules 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,

Avenant n 8 du 24 janvier 2007 relatif au paritarisme et à la commission paritaire nationale : modification des statuts

Signataires	
Patrons signataires	Le conseil national des professionnels de l'automobile (CNPA) ; L'UNIDEC ; La FANA ; Les professionnels du pengu ; Le SNTCA ; La FFC ; La FNCRM,
Syndicats signataires	La CFE-CGC métallurgie ; La FNGN CFDT ; La FTM CGT ; La CFTC ; FO ; La CSNVA,

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

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,

Considérant l'opportunité d'un renforcement des moyens propres à l'action de ces organisations, et d'un élargissement des missions confiées au CSEA dans cette perspective, conviennent de ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

Le paragraphe c de l'article 1.04bis de la convention collective prend l'intitulé suivant : "Promotion de l'action des partenaires sociaux".

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

Le texte des 3 alinéas du paragraphe de l'article 1.04bis est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2006

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 en date du 21 déc. 2006

Le présent avenant entré 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.

conviennent de modifier les statuts de l'ANFA comme suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

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 CPNFEP » 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 en date du 24 janv. 2007

Au 3e alinéa de l'article 3 « Objet et missions », le sigle « CPEFNP » est remplacé par « CPN ».

Article 3

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

Le texte du 2e alinéa de l'article 5 « Censibilité de gestion paritaire » est modifié comme suit :

« Le Censibilité de gestion est réparti en 2 collèges, de la façon suivante :

Collège patronal :

? CPNA : 8 sièges ;

? FFC : 1 siège ;

? FNCRM : 1 siège ;

? FNA : 2 sièges ;

? GSENA : 1 siège ;

? Professions du pengu : 1 siège ;

? SCNTA : 1 siège ;

? UDNIÉC : 1 siège.

Collège salarial :

? CDFT : 3 sièges ;
 ? CFE-CGC : 3 sièges ;
 ? CTFC : 3 sièges ;
 ? CGT : 3 sièges ;
 ? CNVSA : 1 siège ;
 ? FO : 3 sièges. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

L'avant-dernier alinéa de l'article 5 « Cisneol de geoistn piarrtiaa » est supprimé.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

Au 1er ponit de l'énumération des piurovrs du cionse de gsioten qui fgrue à l'article 8, le sigle « CEFNP » est remplacé par le sigle « CPN ».

Article 6

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

Le 10e point de l'énumération des pvouiros du cesnoil de geisotn qui figue à l'article 8, rtleaf au remmesbrenuot des fairs de déplacement et d'hébergement, est supprimé.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

Le ttxee du 2e alinéa de l'article 15 « Scoetnis pitaarreis particulières » est modifié cmmoe siut :
 « Les SPP snot composés de la façon siuvante :
 Collège praoantl :
 ? CPNA : 4 sièges ;
 ? FFC : 1 siège ;
 ? FRNCM : 1 siège ;
 ? FNA : 1 siège ;
 ? GESNA : 1 siège ;
 ? Prlnsoiefoess du penu : 1 siège ;
 ? SNCTA : 1 siège ;
 ? UNDEC : 1 siège.
 Collège salarail :

Avenant n 49 du 13 février 2007 relatif au temps de déplacement professionnel

Signataires	
Patrons signataires	La FANA ; Les peofioenslsrns du penu ; Le GESNA ; La FCNRM ; L'UNIDEC ; Le STCNA ; La FFC ; Le Cnoisel naantoil des poifneossrs de l'automobile (CNPA),
Syndicats signataires	La CFE-CGC métallurgie ; FO ; CFTC, La CSNVA,

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2007

Vu la loi n° 2005-32 du 18 jinvear 2005, naonmmett son arctlie 69 reiatlf au tmepts de déplacement pnsioerfienosl ;

Vu la coneovintn collective, nmmtoeat son atrlcie 1.09 reiatlf à l'organisation du travail,

conviennent de ce qui siut :

? CDFT : 2 sièges ;
 ? CFE-CGC : 2 sièges ;
 ? CTFC : 2 sièges ;
 ? CGT : 2 sièges ;
 ? CNSVA : 1 siège ;
 ? FO : 2 sièges. »

Article 8

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

Le 3e alinéa de l'article 15 « Snieocts piiettraas particulières », rtleaf à la répartition des sièges du collège salarial, est supprimé.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

Au deienrr alinéa de l'article 16 « Siteocn pnoaltrae spécialisée », le sigle « CFNPEP » est remplacé par le sigle « CPN ».

Article 10

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

Le ttxee fagruint au denerir teirt de l'article 17 « Resocrsues cbiuvttoenris » est modifié cmmoe siut :
 « ? la txae d'apprentissage et les reecorsus aexnens à celle-ci » ;

Article 11

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

Il est ajouté, après le terit modifié selon l'article 10 ci-dessus, un nvaeou triet ainsi rédigé :
 ? ttoue autre rorusscee ou colelcte dnot le vnermseet prriauot être attribué à l'ANFA.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2007

Le présent acocrd srea déposé conformément à l'article L. 132-10 du cdoo du travail, pius notifié à l'ANFA aifn que sineot alimoepccs les formalités déclaratives afférentes aux mniftacdioios statutaires. Il ertrena en vegiur en même tepms que l'avenant n° 5 du 21 décembre 2006 à l'accord prairaite niaantol du 16 nvbormee 2000 rlaetif au fnocenntioiemt du paritarisme.

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2007

Il est créé un acrtlie 1.09terde la cvooitnnen collective, aisni rédigé :

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2007

Le 2e alinéa de l'article 1.16a "Salaires mnimia clennoinotevs gtairnas " cmtpoore une énumération en 8 ptinos des éléments à exurlce de la vérification du mminium garanti. Après le 1er ponit est inséré un noevuu piont asnii libellé :

- Les indemnités de déplacement pieooennfsrsl visées à l'article 1.09ter.

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2007

Un acocrd d'entreprise ou d'établissement ne puet cmpoetror de dsonoisptiis moins fabaelrovs aux salariés que ceells du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2007

Le présent aavnnet frea l'objet des formalités légales de dépôt.

Article 5

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2007

Fait à Suresnes, le 13 février 2007.

Accord du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNC

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FFC ; FANA ; FNCRM ; UNDEIC ; PP ; GESNA ; SNCTA,
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CSNVA ; FM CGC ; CFE-CGC métallurgie ; FGMM CFDT.

En vigueur étendu en date du 15 mai 2007

Les ontiaignos soussignées,

Vu les articles L. 132-12, 1er alinéa, du code du travail, relatif à la révision quinquennale des conventions collectives ;

Vu l'article 1.23 de la convention collective, relatif aux qualifications professionnelles ;

Vu l'accord paritaire national du 20 janvier 2004 relatif aux catégories de qualification professionnelle (CQP) ;

Vu la délibération préfectorale n° 2-04 relative à l'actualisation du répertoire national des qualifications professionnelles de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles (RNC) ;

Vu l'article 17 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004, relatif à un accord de branche pour les métiers et des professions concernées par l'ANFA,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le dispositif de mise à jour continue du RNSQA 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 RNSQA ;

Considérant l'objectif de l'accord :

- que les allongements 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 important 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 d'établir et d'utiliser par un accord une grille d'analyse pour évaluer toute demande de création d'une qualification nouvelle, tout 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

Article 1er - Dépôt des demandes

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

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).

Cette demande doit être déposée dans les cas où une demande existe et, lorsqu'elle concerne des fiches de qualification déjà existantes, un exposé des motivations souhaitées.

Un pourcentage de l'ordre du jour de la dernière CPN de chaque semestre est réservé à l'exposé des demandes nouvelles au cours du semestre.

Article 2 - Réception des demandes

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Un pourcentage de l'ordre du jour de la première CPN de chaque semestre est réservé à l'examen des demandes de modification du RNQSA. À l'issue de cet examen en séance, en présence d'un représentant de l'ANFA, une délibération paritaire décide, pour chaque demande :
? siot d'en accepter le principe sans enquête d'opportunité ;
? siot de la transmettre à l'ANFA pour enquête d'opportunité ;
? siot de la rejeter.

Article 3 - Instruction des demandes

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

a) Instruction sans enquête d'opportunité

Les demandes acceptées sans instruction sans délai par l'ANFA, qui réunit un groupe de travail spécifique composé de référents qualifiés désignés par les organisations concernées. À l'issue de cette consultation, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN les propositions de fiches de qualification des têtes de qualification de la CPN de la branche paritaire. Ces propositions de fiches sont accompagnées, le cas échéant, des propositions d'aménagements des articles 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

Enquête réalisable dans un délai de 3 mois

Dans ce cas, le rapport d'enquête est adressé par l'ANFA au secrétariat de la CPN, au moins 2 semaines à l'avance, en vue de sa réunion du 4e mois du semestre. À l'issue de l'examen paritaire de ce rapport, la CPN décide :
? siot de ne pas y donner suite ;
? siot d'inviter l'ANFA à réaliser le ou les projets de fiches de qualification en fonction des résultats de l'enquête, puis à

réunir, pour exécuter ces projets, un groupe de travail spécifique composé de spécialistes désignés par les organisations concernées.

À l'issue de cette réunion et au plus tard dans les 3 semaines qui précèdent la date de la dernière CPN du semestre, l'ANFA adresse les projets de fiches au secrétariat de la CPN en vue de la décision prévue à l'article 4.

Enquête non réalisable dans un délai de 3 mois

Dans ce cas, le rapport d'enquête devra être remis au secrétariat de la CPN au plus tard à la fin du 3e mois du semestre suivant, qui le transmettra aux administrations membres de la CPN de façon à ce qu'elles puissent le prendre en compte, si elles le souhaitent, lors du dépôt de leurs demandes en fin de semestre, conformément aux dispositions de l'article 1er.

Article 4 - Décisions paritaires sur le RNQSA

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord préalable négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre.

À cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux administrations membres et syndicats de salariés, 2 semaines avant la date de cette réunion, l'ensemble des projets de fiches transmis par l'ANFA.

Article 5 - Application des modifications du RNQSA

En vigueur étendu en date du 31 août 2017

L'accord pour l'actualisation du RNQSA entre en vigueur pour la période s'étendant sur laquelle il concerne, sous réserve de son enregistrement 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 dans les meilleurs délais.

II. MODALITÉS D'EXAMEN DES DEMANDES DE MODIFICATION DU RNC

Article 6 - Propositions de modifications

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) forme l'annexe 2.5 de la convention collective, conformément à son article 1.20 c. L'ANFA est habilitée à transmettre aux administrations membres 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. À cet effet, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN, au plus tard le 15 du 4e mois de chaque semestre, une proposition d'actualisation des séries du RNCSA.

Article 7 - Décisions paritaires sur le RNC

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Les décisions de mise à jour du RNCSA sont prises par accord préalable négocié et conclu lors de la CPN du semestre de chaque semestre. À cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux administrations membres et syndicats de salariés, 15 jours avant la date de cette réunion, les propositions de modifications

par l'ANFA.

Les modifications de CQP (ou les suppressions de mentions de CQP) qui apparaissent dans les fiches de qualification créées ou modifiées en application de l'article 4, sont traitées d'office dans l'accord de mise à jour du RNCSA.

Les diplômes, titres et CQP supprimés du RNCSA ne peuvent être mentionnés dans la série 10 « Anciens certificats » plus de 3 ans après leur suppression.

Article 8 - Application des modifications du RNC

En vigueur étendu en date du 31 août 2017

L'accord pour l'actualisation du RNCSA entre en vigueur pour la période s'étendant sur laquelle il concerne, sous réserve de son enregistrement 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 dans les meilleurs délais.

Article 8 - Application des modifications du RNCSA

En vigueur étendu en date du 31 août 2017

L'accord pour l'actualisation du RNCSA entre en vigueur pour la période s'étendant sur laquelle il concerne, sous réserve de son enregistrement 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 dans les meilleurs délais.

III. MODALITÉS D'EXAMEN DES DEMANDES DE MODIFICATION DU RNQSA

Article 9 - Principe de lisibilité du RNQSA

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Afin de faciliter les principes et définitions de l'article 1.20 de la convention collective relative aux qualifications professionnelles, l'examen par la CPN des demandes de création, de modification ou de suppression d'une qualification professionnelle ou de suppression d'une qualification professionnelle est effectué dans les meilleurs délais, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée dans les meilleurs délais.

Article 10 - Homogénéité du RNQSA

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

L'ensemble des activités constitutives d'une qualification professionnelle est sollicitée par les administrations membres, au regard de la filière considérée au sein du périmètre 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.

Article 11 - Identité des qualifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

L'objet d'une gaucoliitfan diot présenter un caractère autonome, et son cnntoeu diot être smfasumnifet spécifique puor petterme de covsreenr cette autonomie.

phreonicas années.

Article 12 - Spécificité des métiers des services de l'automobile

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Le pucrssoes d'actualisation institué par le présent acocrd ccnnoee les qfilotnaiaciuc de banrche proeprs à l'une ou l'autre des activités rvanleet du cmhap d'application peionrnofsesl de la coonvenitn collective. Il diot dnoc piuovor être constaté que ces quocnafitlias n'existent dnas auucn aurtc seuetcr professionnel.

Article 13 - Importance quantitative des qualifications

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Une qoiutifacaln dnoc la création est sollicitée diot cneoosdprrrr à un nobrme d'emplois sgitncaifiif au sien de la filière considérée.

Article 14 - Pérennité des qualifications

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Il diot poiouvr être constaté, préalablement à l'inscription d'une nuelovle qlfuiaticaoin dnas le RNQSA, que la pérennité de cette qtcilaiaifoun est assurée. Ce catsont puet découler, siot de l'existence avérée d'une qctafouliian qui répond aux eixceegns ci-dessus mias non eornc icnrsite dnas le RNQSA, siot de l'assurance donnée par une enquête d'opportunité qu'une qifcilotiuaan récemment aarpupe va se développer dnas les

Avenant n 1 du 14 juin 2007 à l'accord portant sur l'épargne salariale Inter-Auto-Plan

Signataires	
Patrons signataires	La FANA ; Le CPNA ; L'UNIDEC ; La FFC ; Les pfiorenessonls du penu CSNA ; Le GNSEA ; La FNCRM,
Syndicats signataires	La CTFC ; FO ; La CFE-CGC métallurgie.
Organisations adhérentes signataires	La fédération générale des menis et de la métallurgie CFDT, 49, avnuee Simon-Bolivar, 75950 Pairs Cedex 19, par lertte du 29 jiuun 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Vu la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 rievatle à l'épargne salilraae ;
Vu la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 puor le développement de la praaiioitctpn et de l'actionariat salarié ;
Vu l'article L. 133-5 du cdoe du traaivl ;
Vu l'article 1. 25 bis de la cotvnnoien colcivette ;
Considérant l'intérêt qui s'attache au paln d'épargne

IV. APPLICATION DE L'ACCORD

Article 16 - Application directe du présent accord

En vigueur étendu en date du 15 mai 2007

Les dtooipssins du présent acocrd ne pnruoort farie l'objet d'aucune aaidtpoatn par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 17 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 15 mai 2007

Il srea procédé dnas les meruliels délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux acrteils L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Sous réserve de son extension, le présent aocrd s'appliquera dnas les cniitdnios sautevns :

? les éventuels rprotpas d'enquête d'opportunité à vneir (art. 3, drineer alinéa) sernot rmies au puls tôt à la fin du 3^etserimtre 2007 ;

? les dmndeeas de mfotoidciai du RQNSA (art. 1^{er}) destinées à prredne effet au 1er jinaver 2009 dorevnt être déposées au corus du 4^ettrsermie 2007 ;

? les dnmedeas de msie à juor du RQNSA et du RNC snoret ienstuiris solen les pposnrcetiirs du présent accord, au crous du 1^{er}semestre 2008, en vue des décisions pitiaarres à prdenre en jiuun 2008 ;

? l'accord cloncu en jiuun 2008 pretroa sur l'ensemble des fehics du RSNQA ; il etrenra en vigueur, après son exiesotnn ministérielle, le 1^{er}janvier 2009 ;

? les acodrcs conclucs à piratr de 2009 ne petrnoort que sur les fcihes créées, modifiées ou supprimées par rrapport à l'édition aleunlne précédente.

ipetitesrererrens (PEI) associé à un paln d'épargne puor la rreiate cleitlcof istrepnrreeiens (PERCO-I) en vue de fliteaicr l'accès des salariés des pieetts iernretpps à l'épargne salariale, Considérant luer sihuaot de poiomouvrr et de développer les ienmstnurts jdqieuirus et feriniacs pnaouvt pmrttreee au psneoerl des eperritenss concernées de se contiutes un petrfloueile de vaurels mobilières et de bénéficiar, ce faisant, des avetagans souciax et fsicaux dnoc est atrssioe ctete fmroe d'épargne collective, en apoitliacpn du ttire IV du livre IV du cdoe du travail, conviennent de moifdeir cmmoe siut le diiisptosf de bcragne dénommé « Inter-Auto-Plan » institué par accrods pairitraes nuaoaix du 27 jiuun 2002 :

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

La 2e prhsae du deuxième alinéa de l'article 1er de l'accord créant Inter-Auto-Plan est modifiée comme siut :

« Ce règlement prévoit ntammenot les coitnindos dnas luesleqels les eristreepns pnveeut adhérer à IAP, ansii que les modalités de csnttouiion et de lodiuitiqan des dorits des épargnants. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Les 3e et 4e alinéas de l'article 1er diudt accrod snot abrogés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

L'accord du 27 jiuun 2002 rielatf à la désignation de l'organisme ginsrietnaoe est abrogé, et l'article 3 de l'accord susvisé est modifié cmmoe siut :

L'organisme chargé de la tenue de compte-conservation des prats et de la tenue de rigretse du diissptiof IAP est Ntaxiis Interépargne, société aomnyne au caaiptl de 8 890 784 €, dnot le siège sicaol est à Piaris 12e,68-76, qauì de la Rapée.

L'organisme rosnapselbe de la gstioen des FPCE visés à l'article 6 du règlement d'IAP est Ntaxiis Asest Management, société anyonne au ciaatpl de 30 468 505 €, dnot le siège sical est à Piaris 12e,68-76, qauì de la Rapée.

L'établissement dépositaire des FPCE est Natixis, société aoyynnme à dritoercie et cnoisel de slrvacunaleie au capaitl de 1 948 292 400 €, dnot le siège sciaol est à Pairs 7e,45, rue Saint-Dominique.

Article 4

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Les acirelts 4 et 5 de l'accord susvisé snot remplacés par les ditssoiopnis snaievuts :

Article 4
Durée

Le présent accord est cnlcou puor une durée indéterminée. Dans le cas où le présent accord sieart dénoncé par la totalité des sieagartis eeomrplyus ou des staaegirns salariés, il critouneiat de prordiue ses effets dnas les citoondnis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, et une nvleloue négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui snuviet la dtae de la dénonciation. Si cttee négociation n'aboutit pas, la lioiidtuqan définitive d'IAP ne prroua iientnvrrer en tuot état de csauè qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité prévus par le règlement d'IAP, puor cucahn des ptrnicptiaas iitscnrs au rstreige d'IAP à la dtae de cette dénonciation. L'épargne constituée cennuiorta d'être gérée dnas les cdontoinis prévues par ce règlement, puor l'ensemble des piatrcpantis aynat un cpotme orvuet à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Le présent acocrd prorua être révisé conformément aux dotspisniois législatives en vigueur. La riseme en csauè de la désignation des oaegrnims visés à l'article 3, qeuls qu'en soniet l'auteur, le moitf et la portée, n'entraîne pas par elle-même dénonciation du présent aroccd au snes de l'article L. 132-8 du cdoe du travail. En cas d'impossibilité, dûment constatée par les oorgitinnasas soussignées, de poisrvuure les ronatlèis aevc les oienasmrgs visés à l'article 3, une négociation de révison du présent aroccd srea aussitôt entamée en csimsooimn prraaitie ntinlaoe des sievcers de l'automobile (CPNSA).

Avenant n 3 du 14 juin 2007 relatif au règlement Inter-Auto-Plan

Signataires	
Patrons signataires	Csnoeil nonaital des poefirosnss de l'automobile (CNPA) ; FFC ; FANA ; FRNCM ; UINEDC ; Pnosilsrnefoes du penu ; GNESA.
Syndicats signataires	FO ; CTFC ; CFE-CGC métallurgie.
Organisations adhérentes signataires	La fédération générale des mnies et de la métallurgie CFDT, 49, aveune Simon-Bolivar, 75950 Prias Ceedx 19, par lettre du 29 jiuin 2007 (BO n°2008-51)

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Les oairoisntangs soussignées,
Vu l'accord priaatrie noantail rlteaif à l'épargne saaarille et créant,

Toute prnsnoee intéressée puet se peocrur le ttexe du présent aoccd auprès d'ADESSA ou de l'une des onraoigtsians soussignées.

Les eeentsrips adhérent à IAP snot tueens d'en infmoerr l'administration compétente.

A l'ocasion de la négociation de tuot paln d'épargne d'entreprise ou de groupe, asini que de tuot acrocd d'intéressement, l'employeur est tneu de rtemetre aux négociateurs le texte du présent accord, de ses axennes et de tuos aetnanvs ultérieurs. Ces mêmes tteexs sorent portés à la cassaionne du pesenronl lqousre l'adhésion à IAP fiat ocife d'accord de ptpiitaoiran dnas les eeeirpntsr de mions de 50 salariés.

Article 6
Application de l'accord

La sitautoin générale d'IAP pourra, indépendamment de tuote éventuelle négociation, et sur siplme ddenmae écrite d'une oaitiasorgnn qui en est membre, farie l'objet d'une isnitioircpn à l'ordre du juor de la CPNSA.

Les onrnsiagiotas meerbms de la CNSPA snroet reenuds daitnestriaes du ropaprt aneunl et du procès-verbal des réunions du ciesnol de sauiellrcnve visés par le règlement d'IAP ci-annexé, asini que de ttoue iinormoftan rvetalie aux nticeos des FPCE et à l'agrément par l'Autorité des marchés fnraceinis des règlements des FPCE cmsoponat le piolrfeulte d'IAP. Ces oaroiniatgnss considèrent que la qualité des iafnmintroos rillieeucs à cet égard est un élément déterminant de la désignation visée à l'article 3.

L'extension ministérielle du présent aroccd et du règlement d'IAP conclu puor son application, anisi que de tuos aatevns ultérieurs, srea sollicitée puor perrtetme à tuos les salariés de la bnahrce d'accéder au ditipisofs de banrche dnas des cooidinnts identiques.

Article 5
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Les orsgatioans soussignées cnnnoivoient de procéder dnas les muerleils délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux diopstnsois de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, et dnot un eexamrlipe srea adressé à la société Nitixas Interépargne.

en aioaitcpln de l'article 1.25 bis de la cvoetnonin collective, le diosptsiif de bachnre « Inter-Auto-Plan, aroccd modifié par avannet du 14 jiuin 2007 ;

Vu le règlement d'Inter-Auto-Plan, modifié en dnerier leiu par anvenant n° 2 du 14 décembre 2004, conviennent de meiofdr comme siut le règlement d'Inter-Auto-Plan, qui forme l'annexe à l'accord pitirrae nanotial du 27 jiuin 2002 modifié par aanevnt n° l du 14 jiuin 2007 :

Article 1
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Au 1er alinéa de l'article 1er du règlement, les mtos : « n° 2001-152 du 19 février 2001 » snot supprimés.

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le txttee du 2e phprgaare de l'article 2 du règlement est modifié cmome siut :

« L'entreprise imfrone son peeronsnl du présent règlement accompagné de la nciote simplifiée des FPCE par vioe d'affichage dnas l'entreprise ou par nftficiaoon individuelle, au puls trad lros de l'adhésion de l'entreprise à IAP et au mnomet de la sgtiraune de tuot arcocd de pcpapaiattiin et / ou d'intéressement. Il en est de même lsoruqe l'employeur de minos de 50 salariés met en pcalle la prtatpcioaiin en adhérent à IAP, conformément à l'annexe Réserve spéciale de piroapcittain ; dnas ce cas, l'employeur en irermnfoa également le tuneer de ctpome

convteeuasrr de parts. Ttoute moacfidoiitn du présent règlement srea immédiatement communiqué par l'entreprise à l'ensemble de son pernsoenl par vioe d'affichage ou par nifciatiootn individuelle. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Il est inséré ertne le 2e et le 3e praaapghre de l'article 2 un paprraahge nvueaou aisni rédigé :

« Lros de la csoloncuin de son carntot de travail, le salarié reçoit un lviert d'épargne sriaalae présentant l'ensemble des dsiitfpioss d'épargne saaliarle proposé par l'entreprise qui l'emploie. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Au deiernr prahaarpge de l'article 2, les mtos : « l'organisme graoetinisne » snot remplacés par : « la société de geotisn ».

Article 5

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Les 2e et 3e prphaaarges de l'article 3 snot remplacés par les 5 pehraagrpas snvuitas :

« Lroqsue l'effectif hbeaitbl de l'entreprise cepnromd au monis 1 et au puls 100 salariés en sus du dirigeant, le chehf d'entreprise, le cjonnot du chehf d'entreprise s'il a le sttuat de coijnont clareoubalotr ou de cjoninot associé, le président, les dceuierrts généraux, les gérants et les mbmrees du deoriricte penevut ptaripiecr à IAP dès lros qu'ils coenptmt au monis 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

« Lqsrue l'effectif hbiateul de l'entreprise comenprd puls de 100 salariés en sus du dirigeant, ce deiren puet picirptear à IAP s'il est tuiritale d'un crtnaot de tairval écrit, ctsioe à l'ASSEDIC, excere une ficotnon qui le pcalle en état de sdinbuotiaorn à l'égard de l'entreprise, reçoit à ce trtie une rémunération spécifique, et s'il ctmpeo au minos 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

« Les annecis salariés anyat quitté l'entreprise à la siute d'un départ à la raeirtte ou en préretraite puvneet ceiotunnr à efetucfer des vmrsentes au PEI et / ou au PERCO-I, à cidinoon d'avoir effectué au mions un vmseeent anavt luer départ et snas ttioefuos bénéficiere de l'abondement.

« Les annices salariés peenvut cuonentir à efcféeutr des vteenrmes sur le PERCO-I, s'ils n'ont pas accès à un paln d'épargne puor la rrtiaete clloietcf dnas la nleulove esitpenrre où ils snot employés, à cidnooitn d'avoir effectué au moins un vsenerem anavt luer départ et snas tfitouoes bénéficiere de l'abondement.

« Lrqoues l'entreprise a formalisé snot adhésion à IAP par l'envoi d'un btlluein de scuitoiprosn au teuenr de ctmpeo cvoeeanurstr de parts, chquae ddeamne ididnveuille de pitaritpocain est établie sur un frrlmoiuae mis à la diotiopssn du pesnnoel par l'entreprise. Lorsqu'elle est sollicitée par un salarié à trite individuel, la demdnae de pticiparation est deentmceirt adressée au teuenr de cmotpe cquestnervaor de parts. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le derenir pagphraae du pnio 2° de l'article 4 est scindé en 2 pragehapars asnii rédigés :

« Le mnntaot tatol des veermnetss 1° et 2° effectués anenenlulmet par cqauhe pciarpnatit dnas l'ensemble des plnas d'épargne aqeluxus il pcriatpie ne proura excéder 25 % de sa rémunération aulnlee btue s'il est salarié, 25 % de son rnveeu pnifesnroseol somius à l'impôt sur le rnveeu au trite de l'année précédente s'il est un dagirient autorisé à adhérer à IAP conformément aux dntiipossios de l'article 3 du règlement, ou 25 % de ses pinesons de riarttee aneuells beurts s'il est retraité.

« Le motnnat ttoal des vetsreemns 1° et 2° effectués aneenulmelt par chuaqe pnriiatcpat dnas l'ensemble des plnas d'épargne qui lui snot proposés ne pourra excéder 1/4 du pfoanld aneul de la sécurité sociale, s'il est cjonnot du chehf d'entreprise non rémunéré ou salarié dnot le canotr de tirvaal est supednsu et qu'il n'a perçu auncue rémunération au trite de l'année précédente. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le point 3° de l'article 4 est complété par la pshrae svtianue :
« Le FPCE par défaut du PEI on par défaut du PERCO-I, puor l'application de l'accord de pipctaritoain vrtinolaoe prévu à l'annexe Réserve spéciale de participation, est le FPCE Fturci ISR Sécurité. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le pinot 4° de l'article 4 est modifié cmoe siut :

« 4° Les ttfasernrs svtiuans :

? tftesnarrs sur le PEI à la danmdee du prnipctaat de smoems détenues dnas le crdae d'un atrue paln d'épargne cotmpraont une durée de boaclge d'une durée mailmine équivalente ou d'un accrod de participation, qu'il y ait ou non rutupe du corant de tvriaal ;

? ttfrrreans sur le PERCO-I à la dnmeade du patcnairpt des seomms détenues dnas le cadre d'un aurte paln d'épargne ou d'un aocrod de participation, qu'il y ait ou non rptuure du catnort de travail.

Le tfarnsert des arvios détenus au sien d'un PERCO-I vres le PEI n'est pas autorisé.

Les teantfrsrs entraînent le cas échéant la clôtüre des plnas précédents, ils ne snot pas pirs en cptomme puor l'appréciation du pflnoad de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du cdoe du taavrl et ne dnont pas leiu au vsneermet complémentaire de l'entreprise. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le texte de l'article 5 est entièrement modifié comme siut :

« L'aide de l'entreprise cnosiste en la psrie en cghrae des fiars de tune de ctmpeo des pcanitartpis dnas les cinonitods visées à l'article 9 et des fiars rleatifs à la tneue des cniosels de saluncelrive des FCPE.

« Par ailleurs, l'entreprise puet décider d'effectuer un vsnreeem complémentaire (abondement) au bénéfice des pnitcpatiras à IAP, en cshioansst un tuax et un pnaofld qui snot onleiaoiemrgtbt ieueqditns puor tuotes les catégories pliefseosnelorns et qléue que snot l'affectation des smoms versées à IAP.

« Dnas le crdae du PEI, l'abondement puet compléter les vnmseteers vlonroetais et / ou les pmeris d'intéressement suaf si le veernmst de ces dernières inenvriett après le départ du ptrcianpat ; dnas le crdae du PERCO-I, l'abondement puet en oture compléter les smoms attribuées au trite de la propiticaan aux résultats. Les somms transférées ne dnont pas leiu au vernseem complémentaire de l'entreprise.

« L'employeur opère son choix en déterminant le tuax ainsi que le pnaofld ailbcpalpe à cuhaqe versement, prami les ootpins siavuets :

Taux apcaepillbs :

? oipotn 1 : tuax égal à 25 % du veemsnert de caqhue épargnant ;

? otipon 2 : tuax égal à 50 % du vnmeesrt de caqhue épargnant ;

? opiton 3 : tuax égal à 75 % du versneem de cquahe épargnant ;

? otpoin 4 : tuax égal à 100 % du vsnemert de cqhuae épargnant ;

;

? oopitn 5 : tuax égal à 150 % du veneemsr de cuahqe épargnant ;

;

? ootipn 6 : tuax égal à 200 % dit vreesemnt de cauqhqe épargnant ;

;

? ooitpn 7 : tuax égal à 250 % du venesmert de cqhuae épargnant ;

;

? oipotn 8 : tuax égal à 300 % du vsnermeet de cquahe épargnant.

Plafonds albecapils :

Pour le PEI, par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à huature de 150 ?, 300 ?, 500 ?, 1 000 ?, 1 500 ?, 2 000 ?, ou 2 300 ? ou 8 % du mtanot aneul du panofld de la sécurité soialce seoln le coihx de l'employeur.

Pour le PERCO-I, par an et par épargnant l'abondement versé par l'entreprise à heutuar de 150 ?, 300 ?, 500 ?, 1 000 ?, 1 500 ?, 2 000 ?, 2 300 ?, 3 000 ?, 4 000 ? ou 4 600 ? ou 16 % du mtanot aeunnd du planfod de la sécurité sociale, sloen le choix de l'employeur.

Par année et par épargnant le mtnaot ttoal des vnmerteess ctasutnoit l'abondement de l'entreprise ne purroa ni dépasser le tlpire de ses vresneemts ni excéder le pnaofld légal en vigueur.

Les règles de clual de l'abondement et l'option cisiohe snot portées à la casnoscniane de l'ensemble des salariés par vioe d'affichage dnas les loacux de l'entreprise ou par nocitoifiatn individuelle. L'employeur puet chuaqe année ceghnar l'option

revente ou sirpmpneur l'abondement, le penneorsl étant informé de ctete décision par vioe d'affichage dnas les lcauox de l'entreprise ou par nitiiofocan individuelle.

L'employeur effcteu le vrsnmeet de l'abondement au puls trad à la fin de chaque exercice, déduction ftiae de la CSG et de la CDRS au titre des rnuves d'activité. Si l'épargnant qutte l'entreprise en cruos d'exercice, l'abondement est versé aanvt son départ. Les vemstneers visés au 1° et au 2° de l'article 4 ne peuvent, à ctpoemr de la dtae de sorite des effectifs, bénéficier de l'abondement éventuel de l'entreprise que dnas les citnoionds prévues par l'article R. 443-8 du cdoe du travail.

Le pfoland légal d'abondement du PEI s'apprécie en tneant compte, le cas échéant, de l'abondement versé au ptniaarcpit dnas le crdae de tuot aurtte paln d'épargne d'entreprise ou iieeerptsetnrns aequul ce dinreer participe.

Le polfand légal d'abondement du PERCO-I s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé au pnicaipart dnas le crdae de tuot aurtte paln d'épargne puor la rriettae celitcloy ientresnpteries auuqel ce dernier participe.

L'abondement qui excède le panofld anouel par pacinipratt fixé par le cdoe de la sécurité soialce est sijnent à une ctinouibtrn spécifique à la chgrae de l'entreprise, conformément aux dioissinotps législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Au 1er pahrpagare de l'article 6, les mtos : « annexées à l'accord ptriaarie nnoiaatl isanitutnt IAP » snot remplacés par : « annexées au présent règlement ».

Article 11

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le 2e paharagrp de l'article 6 est modifié comme siut :

« Les semmos ctnasutniot la réserve spéciale de patritioaicpn (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) asini que la totalité des seomms versées à IAP snot investies, sleon le cihox idivuniedl de chqae participant, en prats ou dix millièmes de prtas des FPCE multi-entreprises savtunis :

« Fcrtui ISR-Sécurité »

Ce FPCE est classé dnas la catégorie FPCE « Monétaire eru ». A ce titre, il est géré à l'intérieur d'une frehtotuce de sensibilité de à 0,5.

Les pinacpuirx ruesqis snot les staniavs :

? rsquie de tuax : le FPCE est en prnceemne exposé puor une prat irtaomnpte de son atcif en ieurntmntss de tuax de la znoe euro. De ce fait, sa vleuar lqduviiitae puet être amenée à baissr dnas une période de hassue des tuax d'intérêt de la znoe euro. En outre, puls la sensibilité du fdnos (pourcentage de viotraain de la veaulr liquidative) est élevée et puls le rqsie de tuax aqeul il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, ctpmoe tneu d'une fbliae sensibilité (de à 0,5), le rsique de tuax dmruuee faible ;

? rqsie de crédit : il s'agit du rusiqe de défaillance de l'émetteur et du rsique de dépréciation puvanot attfceer les traits en puleofterlie résultant de l'évolution des magres émetteurs (écartement des spreads). En roaisn de stratégie d'investissement, le FPCE est suomis à un rsquie de crédit modéré.

« Fctrui ISR-Rendement siaordlie »

Ce FPCE est classé dnas la catégorie FPCE diversifié ». A ce titre, le FPCE gère de façon discrétionnaire, dnas le repscet des rioats prévus par la réglementation, des acitfs frnaicies de la znoe eru ou étrangers (valeurs mobilières et irtneusntms fnaienircs à terme).

Les pcpaiirnax ruesiqs snot les sianvuts :

? rusiqe ancoits : il s'agit du ruqise de bissae des actions, lié à l'exposition du plitueeflore en actions. Le FPCE est en prmceenane itneysi puor une prat ipmoatrnre de son atcif en actions. De ce fait, sa vluaer ltiivqiduae puet être amenée à bisasar dnas une période de rucel des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE est smouis à un rsquie

actnios iotnarmpt ;

? riqsue de tuax : il s'agit de rsquie de bssiae des inusrntems de tuax découlant des vrantioais de tuax d'intérêt. Le FPCE est en pcenneamre exposé puor une prat itontpamre de son atcf eu itnusrmtes de tuax. De ce fait, sa velaur lativquidie puet être amenée à bsaiesr dnas une période de hssuae des tuax d'intérêt. En rsioan de sa stratégie d'investissement, le FPCE est smouis à un riusqe de tuax iartmpnot ;

? riuqse de cahgne : le FPCE est suomis à un rsique de change. En effet, puor les iesvimetsesntts effectués dnas une dsieve ature que l'euro, il eixste un rqsie de bsiase de ctete dsviee par rpoarpt à la divese de référence du FCPE, l'euro.

Ce rqsie puet entraîner une bsiase de la veaulr liquidative. En rsoain de sa stratégie d'investissement, le FPCE puet être soiums à un ruqsie de cghnae supérieur à 30 % de l'actif puor ce qui cecorne les vauels mobilières étrangères hros znoe euro.

« Furcti ISR-Equilibre »

Ce FPCE est classé dnas la catégorie FPCE « diversifié ». A ce titre, le FPCE gère de façon discrétionnaire, dnas le rsecpet des roaits prévus par la réglementation, des acitfs firneains de la znoe eru ou étrangers (valeurs mobilières et iumntnenrstts frnieniacs à terme).

Les priinupcax risques snot les snavuits :

? rqsie actnois : il s'agit de rqsie de bssiae des actions, lié à l'exposition du plufeltoerie en actions. Le FPCE est en pnceamnee ivnseti puor une prat inotmptrae de son acitf en actions. De ce fait, sa vaelur laidvtuigie puet être amenée à beaissr dnas une période de reucl des marchés actions. En rioasn de sa stratégie d'investissement, le FPCE est somius à un rsique aointcs ionamprtt ;

? rqsie de tuax : il s'agit de rusqie de bsiae des iertstumns de tuax découlant des virnaatios de tuax d'intérêt. Le FPCE est en paeernmce exposé puor une prat itmtorphae de son acitf en inntmresuts de tuax. De ce fait, sa vulaer luqiaditve puet être amenée à bssaier dnas une période de hussae des tuax d'intérêt. En rsoian de sa stratégie d'investissement, le FPCE est smouis à un rsique de tuax iptarmont ;

? rqsie de cghnae : le FPCE est soimus à un ruisqe de change. En effet, puor les isenisnttsmees effectués dnas une dsieve ature que l'euro, il exstie un riuqse de bsiase de ctete dvseie par rrappt à la deise de référence du FCPE, l'euro. Ce riuqse puet entraîner une bssiase de la veaulr liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE puet être somuis à un riusqe de cghane supérieur à 30 % de l'actif puor ce qui concree les vauels mobilières étrangères hros znoe euro.

« Fctrui ISR-Croissance »

Ce FPCE est classé dnas la catégorie FPCE « atncios inoerentatnlias ». A ce titre, le FPCE est en pecraennme exposé à huteaur de 60 % au monis sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de perlusius pays, dnot éventuellement le marché français.

Les pauipcnrx rsuiques snot les sivtunas :

? rsquie aicnos : il s'agit de ruisqe de bssiae des actions, lié à l'exposition du plofrilteeue en actions. Le FPCE est en pmrceannee insevti puor une prat inmrottpae de son acitf en actions. De ce fait, sa vlueur luqiiivadte puet être amenée à beisar dnas une période de recul des marchés actions. En rioasn de sa stratégie d'investissement, le FPCE est siuoms à un ruisqe aoncits iapmrontt ;

? rsique de tuax : il s'agit de rqsie de bsaise des imusentnrts de tuax découlant des vtairanos de tuax d'intérêt. Le FPCE est en pcenearmne exposé puor une prat rtenrsitee de son acitf en inntmetrnsus de tuax. De ce fait, sa valuer ldiviuqtaie puet être amenée à basiser dnas une période de hasuse des tuax d'intérêt. En rsoain de sa stratégie d'investissement, le FPCE est smouis à un rsique de tuax modéré ;

? rqsie de cnhgae : le FPCE est somius à un rsquie de change. En effet, puor les itenmsvmsesties effectués dnas une dsieve ature que l'euro, il eixste un rqsie de basise de cttee diseve par rorppat à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce rqsie puet entraîner une baisse de la veaulr liquidative. En rsoain de sa stratégie d'investissement, le FPCE puet être siuoms à un rsquie de cnhage supérieur à 30 % de l'actif puor ce qui cnnorece les vuales mobilières étrangères hros znoe euro. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

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 capitaux de ces FPCE sont précisés aux annexes et dans leur règlement respectif. »

Article 13
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

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 composé de représentants de salariés, de 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 en date du 14 juin 2007

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 ouvert par le titulaire des parts dans le cadre du fonctionnement des FPCE sont fixés par le règlement de chacun des FPCE communiqué aux intéressés sur simple demande faite à l'entreprise. »

Article 15
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Au 2e paragraphe (anciennement 1er) de l'article 8, les mots : « à l'organisme gestionnaire » sont remplacés par « au teneur de compte ouvert de parts. »

Article 16
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

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 ouvert de parts de ses changements d'adresse ; s'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la carence des parts de FPCE continues d'être assurée par le teneur de compte ouvert 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 ouvert 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 en date du 14 juin 2007

Les mots : « En outre, » figurant au début du 5e paragraphe (anciennement 3e) de l'article 8 sont supprimés.

Article 18
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Au 6e paragraphe (anciennement 4e) de l'article 8, le terme « FPCE investissements » est remplacé par « FPCE multi-entreprise ».

Article 19
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Il est ajouté à l'article 8, un 7e alinéa ainsi rédigé :
« Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur à la date de l'interministérielle du 14 septembre 2005, les fonds affectés aux mandats de gestion du 14 septembre 2005 à la date de ce dernier. Ils sont prélevés par le teneur de compte ouvert de parts sur le montant des avoirs transférés, à l'exception d'une somme allouée du coiffeur de placement, prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte de conservation. »

Article 20
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le texte de l'article 9 est ainsi modifié :
« Chaque entreprise prend en charge les fonds de gestion de compte des participants à l'IAF, dont la liste est annexée au présent règlement. Ces fonds 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 ouvert de parts.
Les fonds de gestion administrative, financière et comptable des FPCE sont à la charge des FPCE et s'imputent sur le rendement des placements.
Les fonds d'entrée ou de souscription, ainsi que les opérations de règlement anticipé ou à l'échéance des droits des participants visés à l'article 11, sont à la charge des participants. »

Article 21
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

A l'article 10, les mots : « aux avoirs fiscaux et » sont supprimés.

Article 22
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

A l'article 11, le terme « FPCE multi-entreprise » est remplacé par « FPCE investissements », et les mots « à l'organisme gestionnaire » sont remplacés par « au teneur de compte ouvert de parts ».

Article 23
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le 4e paragraphe de l'article 12 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 encaissées par le participant est versée dans le PEI est soumise à la CSG et à la CDRS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux différents prélèvements sociaux en vigueur à la date de la délivrance des avoirs. »

Article 24
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le 4e paragraphe de l'article 13 est supprimé.

Article 25
En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

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 s'inscrit auprès d'un organisme de placement financier préalablement en fonction de la demande par écrit au teneur de compte ouvert 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 ouvert de parts du nom et de l'adresse du teneur de compte ouvert de parts chargé de la gestion du ou des »

neuvovax plans. Les périodes de blagcoe déjà cueuros snot periss en cptomme puor le cacull des délais d'indisponibilité rntseat à courir.

« En droehs de ttuoe ruutrpe du crtonat de travail, les ttrsefarns ne snot pebosliss que dnas les cas prévus par la réglementation applicable.

« La liutoidqian des aovirs entraîne la clôtüre du ctpmoe du participant. »

Article 26

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Sont annexées au règlement d'Inter-Auto-Plan, otüre les nicetos d'information des FPCE visés à l'article 6 (annexes I à IV), une axenne Réserve spéciale de priaitatiopcn qui se sbtsuutie à l'annexe III du règlement iiniatl (annexe V), et une lstie des protesntias à la chrgae des erttesenijs (annexe VI).

ANNEXES

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

N° de cdoe AMF : 990000080879.

Nourricier : non.

Compartiment : non.

Un fodns coumnn de pacmelent d'entreprise (FCPE) est un onrsgmiae de plmaecent colclietf en vluuers mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un piordut d'épargne qui pemert à pluruises iuinesresstvs de détenir en cmmoun un plrileufteoe de vuerlas mobilières. Le FPCE est réservé aux salariés et acenins salariés des eenrpsertis adhérentes et destiné à rviceeor et à initevsr luer épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La goiestn du FPCE est contrôlée par un csienol de surveillance, composé de représentants des purtores de patrs et de représentants de l'entreprise. Ce cinoesl a nenaotmmt puor fcooitnn d'examiner le rparot de gteoisn et les ctpmoe aelnuns de l'OPCVM, d'examiner la gsioten financière, aiainstvrtrimde et cotblpame de l'OPCVM, d'exercer les dtiros de vtœe attachés aux tirtes du caipal détenus dnas le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scsoiisn ou liioaudqtn et de dnoner son aroccd préalable aux midnfocoitias du règlement du FPCE dnas les cas prévus par ce dernier. Le ceisonl de sunveillcare d'un FPCE adopte en ourte un rppraot anuenl mis à la doisiioetpn de chqae puoretr de patrs.

L'adhésion au présent FPCE emtproe aceiopacttn des doioinsipsts ctneoues dnas son règlement.

Le ssutpocueirr puet obtenir, snas frais, camicinuotomn du règlement du FPCE « Ftcuiri ISR-Sécurité » sur siplme dnmdaee auprès de son entreprise.

Le FPCE « Ftcruir ISR-Sécurité » est un fnods cmoumnn de pnacmeet multi-entreprise oeuvrt aux salariés et aienncs salariés des eirespretns et gurpoe d'entreprises concernés.

Le fnods est régi par les dnipitsoioss de l'article L. 214-39 du cdœe monétaire et financier.

Créé puor l'application :

? des dvires accrods de pritcaotiiapn d'entreprise ou de gourpe passés etrne les sociétés et luer peeosnrnl ;

? des dievrs pnals d'épargne slialrae établis etrne ces sociétés et luer personnel.

Le cnsoeil de sluicnrlavee est composé de :

? duex members salariés purteros de patrs représentant les petorrus de prtas salariés et aniencs salariés de cahque eisrnpetre ou gpruoe d'entreprises, désignés par les représentants des dsevijs oisaaigrnons sdnaiylces ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le (s) comité (s) ou le (s) comité (s) certanl (aux) de la ou des ertteepnsis ou, à défaut de comité (s) ou comité (s) ceantrl (aux), désignés par et pmari ceux-ci, et en dirneer rreoucs élus deemecinrt par les ptuerros de prtas ;

? un mmerbe représentant cuhqae erenirstpe ou gropue d'entreprises, désigné par la dctioren de cqahue eprtrniee ou gurpoe d'entreprises.

Orientation de giseton du fnods :

Le FPCE « Fucrti ISR-Sécurité » est classé dnas la catégorie FPCE « monétaire eruo ». A ce titre, le FPCE est géré à l'intérieur d'une ftutohrcee de sensibilité de à 0,5.

Objectif de gtsieon et stratégie d'investissement :

Ce FPCE a puor obtceijf de sfrprorremeur sur le cruot treme son ieatnducir de référence, après déduction des fiars de gioestn réels. L'indicateur de référence est l'EONIA (Euro Ovghiernt Iednx Average) : tuax au juor le juor meyon pondéré, calculé par la Buqnae canrelte européenne à priatr de données geneiioitnuds finueors par un échantillon de banques. Il est dibiplsone sur le stie inneetrt : www.euribor.org.

Ce pneacelmt s'adresse aux itruseiessns rhecahnrct une gnarde régularité dnas l'évolution de luer vauler de part.

Le fonds, au trvraes d'un FCP sous-jacent, sélectionne des émetteurs de tirtes snssafiatat aux critères de développement duabrle svtianus :

? de cohérence soaicle (stabilité soicale et développement social, retainls clients-fournisseurs) ;

? d'intégration extérieure (environnement, rlnoteias aux aerncinitoas et à la société civile).

La détermination des actallnoios d'actifs est réalisée dnas le cdare d'un purescos d'investissement en 3 étapes :

? une allctaooin stratégique définie en ftncion des aslnayes économiques générales ;

? une altcalioon tcqtuaie crnehahct les opportunités de marché ;

? un coihx de traits de créance privilégiant les mrleuelis rendements/risque.

Profil de ruqise :

La prmraoefnce du fdons dépend mrtiaorjmeneait de l'évolution des marchés sur leqleuss le FPCE est investi, dnas le cdare de la stratégie d'investissement décrite au praraphage précédent. Dnas ces conditions, le ciatapl insevti piurraot ne pas être intégralement restitué, y cmorpis puor un inmssveteenist réalisé sur la durée de plnmaceet recommandée.

Les piraucipnx rqsieus snot les saitutvs :

? rsqise de tuax : le FPCE est en pecranmene exposé puor une prat intromape de son aictf en itesrmtnuns de tuax de la znœe euro. De ce fait, sa vaeulr ladtqiiuvie puet être amenée à bisaser dnas une période de hssaue des tuax d'intérêt de la znœe euro. En outre, puls la sensibilité du fnods (pourcentage de voiatrian de la vulaer liquidative) est élevée et puls le rqiue de tuax aequil il s'expose l'est également, et inversement. En l'espèce, cptomme tneu d'une flabie sensibilité (de à 0,5), le ruqise de tuax dumreee fabile ;

? ruiqse de crédit : il s'agit du rqiuse de défaillance de l'émetteur et du rqiuse de dépréciation pvunaot aetfcfer les ttiars en protellefuie résultant de l'évolution des mgears émetteurs (écartement des spreads). En rasion de stratégie d'investissement, le FPCE est soimus à un rsuqie de crédit modéré.

Durée de pcleamnet recommandée :

La durée de pnemlacet recommandée est d'au mions 3 mois. Celle-ci ne tneit pas cpmote de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Le fnods srea pipmecnrelniat ivtsnei dnas un fodns cmoumnn de pclemeat géré en footncin du pcsersous ISR. Le fnods est exposé à huueatr de 75 % au monis en ptuordis des marchés monétaires de la znœe euro. Le solde du ptlurloefee puorra être exposé, au maximum, de 25 % en obliaigntos et aeurts titers de

créance libellés en euros.
Par ailleurs, le FPCE 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 lendemain 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 soumise 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 ouvré 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 copie des dernières valeurs liquidatives calculées.

La copie de l'actif du FPCE est publiée chaque semaine : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès de laquelle tuot 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 : Natixis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat :

- ? apports et rachat : en numéraire ;
- ? mode d'exécution : paiement 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 salarié ;
- ? commission de rachat à la sortie : néant ;
- ? commission d'arbitrage : conseil de surveillance 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 annuelle et calquée 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 SACIV en portefeuille).
 - ? commissions de souscription : néant.
 - ? les frais de transaction :
 - ? les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes prélevées sur le compte ou du rachat de titres, soit des revenus des actions compris dans le FPCE soit prélevés sur les intérêts et venant en déduction des liquidités du fonds ;
 - ? commissions de souscription perçues par la société de gestion : néant.
 - ? les frais indirects :
 - ? commission de souscription : néant ;
 - ? commission de rachat : néant ;
 - ? commissions de gestion : 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 comptes courants :

- ? 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 salarié ;
- ? départ à la retraite (PERCO, PERCO-I).

Disponibilité des parts :

- ? premier jour du 4e mois (participation seule ou avec plan d'épargne salarié) ;
- ? dernier jour du 6e mois (plan d'épargne salarié seul) ;
- ? date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursement 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 plans d'épargne salarié. Les demandes de rachat accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives sont à adresser éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte ouvert 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 : CROIS ? Naexis Interépargne, avenue du Maréchal-Montgomery, 14029 Cerny Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 ?.

Nom et adresse des intervenants :

- ? société de gestion : Naexis AEST Management, capital de 30 468 505 ?, 68176, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12 ;
- ? délégué de la gestion : Nixtas Istoev Servicing, au capital de 1 193 900 ?, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;
- ? dépositaire : Nixtas ? Société anonyme à direction et conseil de surveillance au capital de 1 948 292 400 ?, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;
- ? contrôleur légal des comptes : Cénait Sellam, 49-53, avenue des Champs-Élysées, 75008 Paris.
- ? teneur de compte ouvert de parts : Natixis Interépargne, au capital de 8 890 784 ?, 68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12.

Ce FPCE 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 FPCE « Fcurti 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.

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

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 FPCE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir l'épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FPCE 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 comptes 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 FPCE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FPCE agit en outre en rapport avec les décisions prises par le conseil de gestion de parts.

L'adhésion au présent FPCE implique l'acceptation des dispositions du règlement du FPCE

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FPCE « Fcturi ISR-Rendement sdiiaolre » sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FPCE « Fcturi ISR-Rendement sdiiaolre » 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 services adossés de placement d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;

? des divers paniers d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.

Le conseil de surveillance est composé de :

? deux membres salariés élus par les représentants des salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des salariés ou anciens salariés ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le (s) comité (s) ou le (s) comité (s) d'entreprise (aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité (s) ou comité (s) d'entreprise (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.

Orientation de gestion du fonds :

Le FPCE « Fcturi ISR-Rendement sdiiaolre » est classé dans la catégorie FPCE « Diversifié ».

A ce titre, le FPCE 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 grands groupes boursiers internationaux et en produits de taux internationaux, ce FPCE a pour objectif de promouvoir sur le long terme son rendement 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 fait que les 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 On-Rheigtv Idenx 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 sélectionner cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de la théorie, 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 ciblée sur les opportunités de marché ;

? un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements-risque.

Dans le domaine des actions, le gérant investira dans les actions sur des tertis à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Profil de risque :

La performance du fonds dépend principalement de l'évolution des marchés sur lesquels le FPCE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourra ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les risques suivants sont les suivants :

? risque de change : il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FPCE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur peut être amenée à baisser dans une période de baisse des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE est soumis à un risque de change ;

? risque de taux : il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FPCE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE est soumis à un risque de taux ;

? risque de change : le FPCE 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 la devise par rapport à la devise de référence du FPCE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE 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 cadre de la réglementation, la part de l'actif du FPCE 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, sélectionnés en fonction de critères financiers et extra-financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Nitax AESST Management,

répondant à des critères saceoilnmet responsables.

Ainsi, les vealurs répondant à des critères seilamecont rsneaoblpses snot les vraeuls sélectionnées sur la bsae non selmueent de critères financiers, mias assui des pitrequas seciloas et enlovtmreieneanns des epnirstrees teells que la piioutlqe de l'emploi, les cidotninos de travial ou le recspt des nrmoes environnementales.

Par ailleurs, le FPCE « Ftrcui ISR-Rendement sridalioe » est un FPCE dit siriodale pquusie son aicft est composé, puor une part, cispmore ertne 5 et 10 % de tretis émis par des esrntpeeirs soelaïirds agrées en aoitaipcpln de l'article L. 443-3-1 du cdoe tvraail ou par des sociétés de capital-risque visées à l'article 1-1 de la loi n° 85-695 du 11 jleult 1985 ptrnoat divseers diptisniosos d'ordre économique et fnneiciar ou par des fodns commus de plmecenat à risques, visés à l'article L. 214-36 du cdoe monétaire et financier, suos réserve que luer acitf siot composé d'au moins 40 % de teitrs émis par des ertersenips sarioedlis mentionnées à l'article L. 443-3-1 du cdoe du tvriaal et, puor le surplus, de vrluaes mobilières aesmdis aux négociations sur un marché réglementé, de prats d'OPCVM iesivnts dnas ces mêmes vrleaus et, à trite accessoire, de liquidités.

Une prat de l'encours est dnoc consacrée au fncnneimat de prjeots soalirides en favuer de l'insertion et de l'emploi, de l'accès au lgenmeot social, de l'humanisme et du respect des dotirs sociaux.

Dans ce cadre, le FPCE srea exposé etrne 15 % mminuim et 30 % mimxuam en atiocns et / ou OCPVM actions.

La znoe prépondérante est l'Europe.

Le solde du plfltrouee pruora être exposé entre 60 % mnimum et 75 % maximum, en prtuidos de tuax des marchés : pnenricmielat dnas des pyas de la znoe euro, dteenemcrit ou via des OCPVM monétaires et / ou obligataires.

Le fdnos pourra être itnevs à puls de 20 % de son acitf en prtas ou atnoics d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à treme ou olopitnnes dnas un but de peoiorcttn de prllioetufee en vue de la réalisation de l'objectif de gtsoien : oui.

Le FPCE puet itvniesr sur des ittseumrns à temre ou oinepnolts négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dnas ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant puet prrnde des pnstioois en vue de couvrir le ptfeiolulee ctrnoe les éventuels mntoeumevs de crous que purriaonet suibr les aitnocs et les oogilbiatns cntvesuioits du portefeuille.

Le FPCE puet également ietrviner sur des teirts intégrant des dérivés à siaovr les wartrans et les options, aisi que les bnos de souscription.

Marchés : marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés : options, warrants, furteus et bnos de souscription.

Fonctionnement du fdons :

La vluaer laqvutidie est calculée en erous sur les crous d'ouverture de Bruose de chauqe vendredi, suaf dnas le cas où le juor ouvré précédant ou svaiunt le vndderei est une fin de mios (si la Brsuoe est fermée le vendredi, le ccual des vareuls de prat est effectué la peerimr juor ouvré suivant) et le dneerir juor de Bousre du mois, en diisvat l'actif net par le nbrmoe de prtas existantes.

A coptmer du 3 sberempte 2007, la vluaer ludaviiiqte srea calculée, en eruo sur les crous de clôtüre de Bursoe de chquae juor en daïsvnit l'actif net du fodns par le norbme de prats existantes.

Les jruos fériés au snes du cdoe du travail, la vuealr luditqjavie n'est pas publiée, le tmnteeairt des opérations de soïisptuorcn et de rhcaat est effectué sur la vluaer lqiivutiade du pmierer juor ouvré suivant.

Conformément aux distionsipos de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la vluaer liauqvutidie est tmrsainse à l'Autorité des marchés frneaicnis le juor même de sa détermination et msie à dosipiotsin du conisel de sreincvllue à ceotpmr du peermir juor olabvure qui siut sa détermination et affichée dnas les locuax de l'entreprise et de ses établissements. Le cosinel de svaclneirule puet ontiebr sur sa dndaeme cioimmnautcon des dernières vaulres liquidative, calculées.

La cmiooiotpsn de l'actif du FPCE est publiée cahuqe srsmeete : elle est communiquée au cioensl de sraullneivce et à l'entreprise, auprès dqeelsus tuot ptruoer puet la demander.

Un rrapot aneul de goeitsn arrêté à la dtae du direenr juor de Bsuore du mios de décembre est par aeluilrs adressé à l'entreprise et au cosinel de surveillance. Il est à la dsistooipiin de tuos les pueortrs de patrs qui en fnot la demande.

Etablissement chargé des struinoscioips et rathcas de ptras : Neatxis Interépargne.

Modalités de srtiucosipon et de rcaah : ?

? aopprts et rrtiteas : en numéraire ;

? mdoe d'exécution : poicarhne vluaer liiqdiavtue ;

? csoismmion de suiroosctpin à l'entrée : au puls égale à 1 %, à la cghrae de l'entreprise ou du poerutr du monatnt du vemnerset de ptras soeln cauhqe acocrd de piicrtiaotapn et / ou paln d'épargne slalalrae ;

? csiisommon de racaht à la srtoie : néant ;

? cismsomion d'arbitrage : cenonotvin par entreprise.

Frais :

? les fiars de fienmonnecntot et de gositen : 0,30 % (TTC) muamxim l'an, à la crahge du fdnos de l'actif net du fonds, siot :

? une cisimsmoon de giotsen amnrvtitsaiide et copatmlbe de 0,15 % l'an de l'actif net (y cioprms les heiaornors du contrôleur légal des comptes) ;

? une csmooisimn de getoïsn financière de 0,15 % l'an de l'actif net (aucune cssmomiion de goisetn financière ne srea prélevée sur les prtas de FCP et anitocs de SIACV en portefeuille).

? cosmisimion de sefrcunapromre : néant ;

? les firas de trscaantoin :

? les courtages, cimssiomns et frias afférents aux vteens de trites cpoirms dnas le pefiteuollre cotellicf aisi qu'aux aoiqciutns de tirtes effectués au myeon de sommes provenant, siot de la vtnee ou du rmurseemnebot de titres, siot des rneuves des aovrs compris dnas le FCPE, snot prélevés sur letidss airovs et vnneneit en déduction des liquidités du fdnos ;

? cimmoiosnns de moneeuvmt perçues par la société de geotïsn : néant ;

? les fairs irdtinces :

? cimmoiosn de siipsourtochn itrdicene : néant.

? cosiimsomn de rhcaat iirncedte : néant.

? cossnmiioms de getoïsn idniercets : 2,10 % (TTC) miumxam l'an, à la crhage du fdnos de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans les fonds.

Frais de tenue des comptes d'investissement :

? à la charge de l'entreprise ;

? à la charge des propriétaires 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 4^e mois (participation seule ou avec plan d'épargne salariale) ;

? dernier jour du 6^e mois (plan d'épargne salariale seul) ;

? date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursement anticipés et à échéance :

Les procédures de parts bénéficiaires ou lures ayant droit peuvent dans le cadre de tout ou partie de lues parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et / ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachat accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte 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 : COIRS ? Naxetis Interépargne, avenue du Maréchal-Montgomery, 14029 Cean Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 ?.

Nom et adresse des intermédiaires :

? société de gestion : Naxetis ASSET Management, au capital de 30 468 505 ?, 68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12 ;

? délégué de la gestion : Naxetis Ivesotnr Servicing, au capital de 1 193 900 ?, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

? dépositaire : Naxetis ? Société anonyme à déclaration et conseil de surveillance au capital de 1 948 292 400 ?, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

? contrôleur légal des comptes : Naxetis Sellam, 49-53, avenue des Champs-Élysées, 75008 Paris ;

? teneur de compte de parts : Naxetis Interépargne, au capital de 8 890 784 ?, 68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12.

? ce FPCE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002. Date de la mise à jour de la notice : le 2 janvier 2007.

À la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige un rapport annuel du FPCE « Futtri ISR-Rendement global ».

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un emplacement 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.

Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

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 porteur 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 comptes 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 agit en outre en vertu d'un mandat mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE implique l'acceptation des dispositions contractuelles dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, copie immédiate 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 concernées.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

? des drives anciens 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 salariés ou représentants syndicaux 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.

Orientation de gestion du fonds :

Le FCPE « Fructi ISR-Equilibre » est classé dans la catégorie FCPE « Diversifié ».

À 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 former sur le long terme son investisseur 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 montant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site internet www.msci.com.

L'indice Lmeahn Eruo Ateagarge Crdiet est composé de produits de taux libellés en euros. Il est disponible sur le site internet www.lehman.com.

Pour interpréter cet indicateur, le gérant pourra s'écarter légèrement 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 moins risqués / risque.

Dans le domaine des actions, le gérant pourra s'écarter sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Profil de risque :

La performance du fonds dépend principalement de l'évolution des marchés sur lesquels le FPCE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi ne peut pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

? risque de change : il s'agit du risque de variation des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FPCE est en partie investi dans des actions. De ce fait, sa valeur peut être amenée à varier dans une période de hausse des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE est soumis à un risque de change ;

? risque de taux : il s'agit du risque de variation des rendements de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FPCE est en partie exposé pour une partie importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur peut être amenée à varier dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE est soumis à un risque de taux important ;

? risque de change : le FPCE 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 variation de cette devise par rapport à la devise de référence du FPCE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FPCE 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 recommandée :

La durée 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 FPCE, investie sur les marchés actions et sur les marchés de taux, est

composée de tiers de sociétés et / ou de parts ou actions d'OPCVM investies en tiers de sociétés, répondant à des critères de responsabilité.

Ainsi, les valeurs répondant à des critères de sélection répondant à des 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 FPCE 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 poids de valeur 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 ontelompis dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui.

Le FPCE peut intervenir sur des instruments à terme ou onilontps 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 composant le portefeuille.

Le FPCE 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 euros 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 montant 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 client de scirelaunle à compter du premier jour ouvré qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut intervenir sur sa détermination conformément aux dernières valeurs liquidatives calculées.

La csoimiooptn de l'actif du FPCE est publiée cahque sersmete : elle est communiquée au cesniol de scvrenlaulie et à l'entreprise, auprès dsequles tuot pretuor puet la demander.

Un raprpot aennul de gesoitrn arrêté à la dtae du dnireer juor de Bosrue du mios de décembre, est par aleluris adressé à l'entreprise et au cnioesl de surveillance. Il est à la doipstosiin de tuos les purortes de prtas qui en fnot la demande.

Etablissement chargé des suipoiotrcnss et rhatcas de prtats : Nxtuais Interépargne.

Modalités de strsooiucpn et de rhcaat :

? aorppts et riatrts : en numéraire ;

? mdoe d'exécution : poirhance valuer lauvvitiide ;

Commission de siuiprcosotn à l'entrée : au puls égale à 1 % à la crhage de l'entreprise ou du putroer de du mnnotat du vnermeset de prtats seoln chqae acrocd de ptropiatiacn et / ou paln d'épargne saarillae ;

? cmsimsoon de rahact à la srtoie : néant ;

? cmmsisoion d'arbitrage : coeionnvtm par entreprise.

Frais :

? les faris de ftooncemnneit et de gtsieon : 0,35 % (TTC) mimauxm l'an à la crghae du fdons de l'actif net du fonds, siot :

? une comisimson de gsoietn aiiivrtmnsde et cpmbtlaoe de 0,15 % l'an de l'actif net (y cirmops les hrrineoaoos du contrôleur légal des comptes) ;

? une coossimmin de gotesin financière de 0,20 % l'an de l'actif net (aucune ciomisomn de gsieotn financière ne srea prélevée sur les patrs de FCP et acontis de SIACV en portefeuille) ;

? cmsiismon de sfrnrurpocmraee : néant ;

? les faris de taotniacrsn :

? les courtages, cssomimoinn et frais afférents aux vtnees de tietsr cpimors dnas la puirlleoetfe ceocitllf ainsi qu'aux anctiquosois de tirtes effectués au meoyrn de smeoms provenant, siot de la vnete ou du rmeoesrebmnut de titres, siot des revues des aovirs coirmops dnas le FCPE, snot prélevés sur lsedtis airvos et vneneit en déduction des liquidités du fdons ;

? cssionmmios de mmneevout perçues par la société de gosietn :

? atniocs : 0,50 %, aevc un mimiumm de 51 ? par opération ;

? ogonialtbis : 0,04 % ;

? les frais icntrdies :

? csimisoomn de soirouptcsin incetrade : néant ;

? cmsiimosn de rhacat idincrete : néant ;

? csosiminoms de gsieton ieetdcinrs : 2,10 % (TTC) mmaixm l'an, à la chgare du fodns de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent.

Affectation des rnvues du fonds : réinvestissement dnas le fonds.

Frais de tenue des cptoems creasnovtin :

? à la chrgae de l'entreprise ;

? à la cahgre des poeurtrs de prtats aynat quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité :

? 5 ans au puls seoln cqauhe arcocd de paotrcapiiitn et / ou paln d'épargne salraiale ;

? départ à la rariette (PERCO, PERCO-I).

Disponibilité des parts :

? pemeir juor du 4e mios (participation seule ou aevc paln d'épargne salraiale) ;

? deenrir juor du 6e mios (plan d'épargne slalaire seul) ;

? dtae du départ à la ritrtae du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités rvetiaels aux dmnaeeds de rtneoreubsmms anticipés et à échéance :

Les puotrs de parts bénéficiaires ou lreus ayants-droit peeunvt ddneeamr le racaht de tuot ou ptaire de lure parts, dnas les cdtoiinnos prévues dnas l'accord de pcttipairoain et / ou les règlements des deivrns pnals d'épargne salraiale. Les dmneedas de rchatas accompagnées s'il y a leiu des pièces jvtescuiifats snot à aserdser éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au tuneer de coptme crnutvoeeasr de parts et snot exécutées au pirtx de rahact calculé conformément aux modalités prévues dnas le règlement dnas un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la première vuelar liqdtvuaiie sviaunt la réception de la demande.

Les deenmdas de rahact dnvoeit être adressées à l'adresse sinvaute : CROIS ? Nexaits Interépargne, auevne du Maréchal-Montgomery,14029 Cean Cdeex 9.

Valeur de la prat à la ctountitision du fonds : 15 ?.

Nom et asesrde des inetavnrents :

? société de gitoesn : Niatexs ASSET Management, au ctpaail de 30 468 505 ?,68-76, qau de la Rapée,75606 Prias Cdeex 12 ;

? délégitaire de la gseiton cotmlabpe : Nixtias Isvetnor Servicing, au caitpal de 1 193 900 ?,45, rue Saint-Dominique,75007 Pias ;

? dépositaire : Nixtias ? Société aynnmoe à dreitciroe et cosien de silanelrucve au cipaatl de 1 948 292 400 ?,45, rue Saint-Dominique,75007 Pairs ;

? contrôleur légal des cmoptes : cneaitb Sellam,49-53, anveue des Champs-Élysées,75008 Piras ;

? tnuer de cmtpoe crnteesuaovr des parts : Nixetas Interépargne, au ciapatl de 8 890 784 ?,68-76, qau de la Rapée,75606 Paris Cedex 12.

Ce FPCE a été agréé par la COB, le 27 oocbtre 1995.

Date de la msie à juor de la ncitoe : le 2 jneavir 2007.

A la clôtur de cuqah exercice, la société de gietosn rédige un rrapart auennl du FPCE « Ftrcui ISR-Equilibre ».

La société de geitosn tinet à la dipiiootssn de cquahe petuorr de parts un eexamprlie du rrapopat aunenl qui puet être, en acorcd aevc le csniol de surveillance, remplacé par un rrapopt simplifié coarnpmott une meinton iauqdntint que le rrapopt auennl est à la dspoiitiosn de tuot protuer de parts qui en fiat la dmnadee auprès de l'entreprise. La présente nitoce d'information diot être riesme aux pouertrs préalablement à ttuoe souscription.

Article - Annexe IV

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

N° de cdoe AMF : 990000080889.

Nourricier : non.

Compartiment : non.

Un fodns cmoumn de pelecantm d'entreprise (FCPE) est un ogranisme de pmlaenct ccilletof en veualrs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un pordiut d'épargne qui preemt à puseuirils ietivnsresuss de détenir en cmmoun un prlufeteolie de vauerls mobilières. Le FPCE est réservé aux salariés et acinnes salariés des ernispteres adhérentes et destiné à rveoicr et à itsvniier luer épargne salraiale. Il est géré par une société de gestion.

La getison du FPCE est contrôlée par un cnesoil de surveillance, composé de représentants des purorets de prtats et de représentants de l'entreprise. Ce cnsoiel a nmmteanot puor

fciootnn d'examiner le rapprot de gteosin et les cotmpe anelrus de l'OPCVM, d'examiner la giteosn financière, amnrvtasditie et copmltbae de l'OPCVM, d'exercer les dtoris de vtoe attachés aux tietrs de ciaaptl détenus dnas le portefeuille, de décider des opérations de fusion, siiscosn ou loitdiaaqu et de denonr son arcoed préalable aux moicnfaiotdis du règlement du FPCE dnas les cas prévus par ce dernier. Le coisenl de slrncuvaleie d'un FPCE aptode en orute un rorppat anuenl mis à la dsitoiiospn de cauqhe puoterr de parts.

L'adhésion au présent FPCE eotmpre apieattcoccn des dnstiiisoops cntuonees dnas son règlement.

Le suscriprietour puet obtenir, snas frais, conmicmutaion du règlement du FPCE « Ftrcui ISR-Croissance » sur slpime denadme auprès de son entreprise.

Le FPCE « Ftrcui ISR-Croissance » est un fodns coumnn de panmeelct mseutrenitpleis oruevt aux salariés et acinnes salariés des enerptesris et gropue d'entreprises concernés.

Le fnods est régi par les diopssiinstos de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier.

Créé puor l'application :

? des drevis acorcds de ppaaicoiittrn d'entreprise ou de gpuroe passés enrte les sociétés et luer pesoennrl ;
? des dveirs palns d'épargne saairalle établis enrte ces sociétés et luer personnel.

Le cneosil de svanurcielle est composé de :

? 2 mrebmcs salariés preuotrs de prats représentant les purortes de prtcs salariés et anecins salariés de chqae etsernpire ou gorupe d'entreprises, désignés par les représentants des drseives oangrnioaitss siyaledncs ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le (s) comité (s) ou le (s) comité (s) canertl (aux) de la ou des etspeinrres ou, à défaut de comité (s) ou comité (s) crtenal (aux), désignés par et pmrai ceux-ci, et en dineerr rroeuics élus dmrieecnett par les prtrues de prats ;
? 1 membre représentant caquhe eipntserre ou gorpuce d'entreprises, désigné par la dtiioerecn de cqhaue epentsrrie ou groupe d'entreprises.

Orientation de gtsioen du fnods :

Le FPCE « Futrci ISR-Croissance » est classé dnas la catégorie FPCE « Ancotis ientnetnolairas ».

A ce titre, le FPCE est en prnneecame exposé à huetuar de 60 % au minos sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de pureuslis pays, dnot éventuellement le marché français.

Peuvent rterer dnas ces 60 % les OVCPM à vaiocotn générale classés « atcnios de pyas de la communauté européenne » au snes de l'instruction AMF n° 2005-01 du 25 jainvr 2005.

La znoc géographique prépondérante est l'Europe (zone eruo et hros znoc euro).

Le degré d'exposition mimuinm du FPCE est de 60 % à l'ensemble des marchés d'actions.

Dans le recpest de la réglementation, la prat de l'actif du FPCE ivtesni sur les marchés ationcs et sur les marchés de tuax est composée : de ttires de sociétés et / ou, de ptars ou acitons d'OPCVM itevsnis en terits de sociétés, sélectionnés en finocotn de critères fraiceinns et extra-financiers, conformément au pserscuos d'investissement ISR de Ntaexis AESST Management. Ainsi, les vlraeus répondant à des critères smnceoaeilt rbleonssapes snot les varleus sélectionnées sur la bsae nslenumeet de critères financiers, mias aussi de pequarts selaicos et envnremeaoltnines des eensiprtrs tlees que la pqulotie de l'emploi, les cnoiotinds de taarvil et les nomers environnementales.

Objectif de gtsioen et stratégie d'investissement :

Investi en aocitns des gearnds pcelas boursières iientoannterlas et, dnas une pooprirótn puls faible, en potidrus de tuax et piduorts monétaires internationaux, ce FPCE a puor ocibetj de sur-performer sur le llog treme son iiatdnuocr de référence. L'indicateur de référence se coopmse de :

CLASSE D'ACTIF	INDICE DE RÉFÉRENCE	POIDS
Action		70 %
Europe	MSCI Epruoe	70 %
Obligations		30 %
Zone eruo	Lehman Eruo Agtgegrae Credit	30 %

NB : L'indice MCSI Eopruce est composé d'environ 600 sociétés basées dnas 96 pyas européens développés, à siavor 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 pdios de cqahue valuer est fixé en ftococinn du falttont des sociétés. Cet idicne est publié par MSCI. Il est dpsiniolbe sur le stie itnerent www.msci.com.

L'indice Lheamn Eruo Aaggrege Cedrit est composé de pdoriuts de tuax libellés en euros. Il est dpbnsoilie sur le stie internet : www.lehman.com.

Pour srferoempur cet indicateur, le gérant porura s'écarter sesbileenmnt de cttee alaiolcotn théorique, tuot en rctneapest les liiemts de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des ailnotoacs d'actifs est réalisée dnas le crdae d'un posecrsus d'investissement en 3 étapes :

? une aacolltion stratégique définie en foitoncn des asalyens économiqes générales ;
? une aocitlaoln ttiquacae cernahhct les opportunités de marché ;
? un choix d'obligations et d'actions privilégiant les mleeruil rendements/risque.

Dans le diomane des actions, le gérant itivenrsa eeitemnsseelnt sur des tirets à lrage ctioiiaspaan boursière et représentatifs des gnadrs incidcs boursiers.

Profil de ruisqe :

La pocraemrnfce du fdons dépend mmirniateroeojat de l'évolution des marchés sur leluqses le FPCE est investi, dnas le cdrae de la stratégie d'investissement décrite au praraphage précédent. Dnas ces conditions, le ciatapl ivsteni paorirut ne pas être intégralement restitué, y cpmiros puor un iensesesmntivt réalisé sur la durée de pacemelnt recommandée.

Les painuircpix risuqes snot les snuavits :

? rqsiee aocntis : il s'agit du rsquie de bsaise des actions, lié à l'exposition du pflretoeulie en actions. Le FPCE est en peamrnnee insveti puor une prat ionrpttame de son actif en actions. De ce fait, sa vluear ldiutqvaiie puet être amenée à beisars dnas une période de rcuel des marchés actions. En rosain de sa stratégie d'investissement, le FPCE est siomus à un riuqse atocins ionptmart ;
? rsuqie de tuax : il s'agit du rusqie de bsasie des iutsemnntrs de tuax découlant des vniaoaritas de tuax d'intérêt. Le FPCE est en pmnacernee exposé puor une prat reitsrntee de son aicft en iturmstnes de tuax. De ce fait, sa vluear lutvaqidiie puet être amenée à baseisr dnas une période de hussae des tuax d'intérêt. En rasion de sa stratégie d'investissement, le FPCE est suomis à un rqsiee de tuax modéré ;
? rqsiee de cahnge : le FPCE est suimos à un rsique de change. En effet, puor les ineevttemissnss effectués dnas une devsie ature que l'euro. Il exsiste un rqsiee de bissae de cttee disvee par rppraot à la devsie de référence du FCPE, l'euro. Ce rqsiee puet entraîner une baisse de la veluar liquidative. En rsaion de sa stratégie d'investissement, le FPCE puet être simous à un ruisqe de cnahge supérieur à 30 % de l'actif puor ce qui cceonne les varelus mobilières étrangères hros znoc euro.

Durée de pnlcmaeet recommandée :

La durée de pannelcet recommandée est d'au mnois 5 ans. Celle-ci ne tinet pas cmpote de la durée d'indisponibilité des avois.

Composition de l'OPCVM :

Le FPCE srea exposé entre 60 % mmiuinm et 80 % mauximm en aioncts et / ou OPVCM actions.

Le solde du plrufeoliete prruoa être exposé, au maximum, de 40 % en pdotruis des marchés de tuax et en pudtrios monétaires, peirlancmepnit dnas des pyas de la znoc euro, dnertiemcet ou via des OPVCM monétaires et / ou obligataires.

Le fodns purroa être invetsi à puls de 20 % de son atcft en prtars ou actois d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à trmee ou otolenipns dnas un but de picteroton de poilleruftee en vue de la réalisation de l'objectif

de gtsioen : oui.

Le FPCE puet iisetnvr sur des ieunrmtnsts à temre ou olipontens négociés sur des marchés réglémentés ou organisés, français ou étrangers. Dnas ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le géran puet pderne des pintsoos en vue de couvrir le pefeirlltuoecrtone les éventuels muevnomets de curos que puneoriat suibr les atonics et les ongitaolbis cuiotittnsevs du portefeuille.

Le FPCE puet également innrevenir sur des tretis intégrant des dérivés à soivar les wtrarans et les options, anisi que les bnos de souscription.

Marchés : marchés réglémentés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés : options, warrants, fureuts et bnos de souscription.

Fonctionnement du fnods : la vluar livuidatqie est calculée en erous sur le corus d'ouverture de Busroe de chuaqe vendredi, suaf dnas le cas où le juor ouvré précédant ou suavit le vednerdi est une fin de mios (si la Brsoue est fermée le vendredi, le ccual des vruaels de ptars est effectué le peermir juor ouvré suivant) et le drineer juor de Brosue du mois, en disanvit tacitf net par le nrmobe de ptars existantes.

A ceotmpr du 3 seermbpte 2007, la vluar lvqiadtuie srea calculée, en euro, sur les crous de clôtue de Bsoure de chaque juor en dsiiavnt l'actif net du fdnos par le nrmobe de ptars existantes.

Les jorus fériés au snes du cdoe du travail, la vluar ldtvqjiaie n'est pas publiée, le teetiarnmt des opérations de sicooupristin et de rhcaat est effectué sur la vluar liiidtquvae du pimeerr juor ouvré suivant.

Conformément aux disiiptosnos de l'article 411-31 du réglément général de l'Autorité des marchés financiers, la vluar luiaivdtqe est tsinsamre à l'Autorité des marchés frncineias le juor même de sa détermination et msie à dspisoiton du ceosinl de svunalerlcie à cmeotpr du peemirr juor oabvurle qui siut sa détermination et affichée dnas les loauxc de l'entreprise et de ses établissements. Le cesniol de sralinulceve puet obtnier sur sa ddmeane ccimuooinamn des dernières vulares ldtiaaevivqs calculées.

La cmtoipioson de l'actif du FPCE est publiée cuahqe srmsetee : elle est communiquée au cnieosl de salclvnieure et à l'entreprise, auprès deusqles tuot prtouer puet la demander.

Un rproat aneunl de goisetn arrêté à la dtae du deienrr juor de Buorse du mios de décembre, est par aelluris adressé à l'entreprise et au cinosel de surveillance. Il est à la diispotoisn de tuos les puorrtes de ptars qui en fnot la demande. Eeseismnalbt chargé des sinioosputcrs et rhatcas de ptars : Ntixaes Interépargne.

Modalités de siiuscrootn et de rchat :

? artopps et rrtatis : en numéraire ;

? mdoe d'exécution : piarochne vluar liivadqtiue ;

? cmmssoiin de siprostouin à l'entrée : au puls égale à 1 % du à la chagre de l'entreprise ou du peturor de mnnotnat du vrmnseeet ptars sleon chqae acorcd de papoatitrciin et / ou paln d'épargne saarilale ;

? cmmsioosin de rcaat à la sitroe : néant ;

? csiomomisn d'arbitrage : ctvnnooien par entreprise.

Frais :

? les frias de fconomnietnet et de gsoiten : 0,35 % (TTC) mmuiaxm l'an, à la cahrghe du fnods de l'actif net du fonds, siot :

? une cmmissiomon de getsoin arvsidiittmane et ctbaoplme de 0,15 % l'an de l'actif net (y crmpois les heroionras du contrôleur légal des compte) ;

? une cmmsioosin de gtioesn financière de 0,20 % l'an de l'actif net (aucune cosimismon de goietsn financière ne srea prélevée sur les ptars de FCP et ancois de SCIAV en portefeuille).

? cmsmiioson de smcnofrauepre : néant.

? les faris de titosnraacn :

? les courtages, cnsiomismos et fais afférents aux vetens de tties cpmiors dnas le pirloeelftue cliocltf anisi qu'aux asuiiqctnios de treits effectués au meoyndes smoes provenant, siot de la vnete ou du rnmsrmueeobet de titres, siot des reuvnes des aovris compris dnas le FCPE, snot prélevés sur ldsteis aorivs et vennniet en déduction des liquidités du fnods ;

? csnmosimoi de munmevoet perçues par la société de gesiton : néant.

? les frias idienrcrts :

? cmisomisin de socuptisiron itrdeince : néant ;

? cosimismon de rhacat iecridtne : néant.

? ciiosmsomns de gtosien ireincdtes : 2,10 % (TTC) mxaumim l'an

à la cahrghe du fnods de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent.

Affectation des ruenevs du fdnos : réinvestissemt dnas le fonds.

Frais de tuneer des cpmoets cnietsrvooan :

? à la cahrghe de l'entreprise ;

? à la cahrghe des pteourrs de ptars anayt quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité :

? 5 ans ou puls sleon cahque acorcd de ptraacitpoin et / ou paln d'épargne saarilae ;

? départ à la raetirte (PERCO, PERCO-I).

Disponibilité des ptars :

? pmerier juor du 4e mios (participation selue ou aevc paln d'épargne saarilae) ;

? deirner juor du 6e mios (plan d'épargne sraillae seul) ;

? dtae du départ à la rriettae du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités rvtaelies aux danmeeds de rbmmeersutoens anticipés et à échéance :

Les prruteos de ptars bénéficiaires ou leurs ayants-droit pvnuet dmeenadr le rahact de tuot ou pirtae de leurs parts, dnas les coonnidtis prévues dnas l'accord de pptoicaiairtn et / ou les régléments des dvires palns d'épargne saarilae. Les ddanemes de rtaahcs accompagnées s'il y a leiu des pièces justificatives, snot à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au tuneer de cmtpoe cvsrtouaenr de ptars et snot exécutées au pirc de rcaat calculé conformément aux modalités prévues dnas le réglément dnas un délai n'excédant pas 15 jorus ouvrés après l'établissement de la première vauler latiiuqdv snuavit la réception de la demande.

Les dmdanees de rchat doinevt être adressées à l'adresse savtniue : CORIS ? Nxetias Interépargne, aunvee du Maréchal-Montgomery,14029 Cean Cdeex 9.

Valeur de la prat à la ctiitosntoun du fnods : 15 ?.

Nom et aessrde des ivtetnaenrns :

? société de geisotn : Nxtaeis AESST Management, ctapial de 30

468 505 ?,68-76, qai de la Rapée,75606 Prais Cdeex 12 ;

? délégataire de la gostein clmptoabe : Natiixs Ivtnsor Servicing, au ctaapil de 1 193 900,45, rue Saint-Dominique,75007 Piras ;

? dépositaire : Niiaxts ? Société aoynmne à dietriocre et cnisoel de slaincvulree au cipaatl de 1 948 292 400 ?,45, rue Saint-Dominique,75007 Piras ;

? contrôleur légal des cotmpe : cabeint Sellam,49-53, anueve des Champs-Élysées,75008 Piars ;

? tneeur de coptme csuontearver des ptars : Nietxas Interépargne, au caapil de 8 890 784 ?,68-76, qai de la Rapée,75606 Prais Cdeex 12.

Ce FPCE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la msie à juor de la noicte : le 2 jnivaer 2007.

A la clôtue de cuqah exercice, la société de gotisen rédige un rrapopt anenul du FPCE « Fcutri ISR-Croissance ». La société de gotisen tient à la diispoitonsn de chaque pteour de ptars un empierxlae du rproat anenul qui puet être, en acorcd aevc le cseionl de surveillance, remplacé par un roarppt simplifié caotrmpot une metnoin inadunqit que le rarpot annuel est à la dpotoisisn de tuot pteour de parts qui en fiat la dadmnee auprès de l'entreprise.

La présente nctie d'information diot être rseime aux prroetus préalablement à ttoue souscription.

Annexe V

Article 1 - Objet de la présente annexe

En vigueur non étendu en date du 14 juin 2007

Le PEI et le PERCO-I pvounat rlueeiiclr les smoems issues des réserves spéciales de ptpioriatcin (RSP) peuvnet également farie

offie d'accord de poirpcatain puor les etpnreeirss de mions de 50 salariés qui ne snot pas aesjstiutes drtmceeiend à la participation.

Dans ce cas, les eetrinresps concernées par le règlement instunatit IAP et qui ont un eeffctif inférieur à 50 salariés penevut décider unilatéralement, après aoviv informé lreus salariés et leurs élus, d'appliquer la ptraoaiiictpn financière en luer sien dnas les clnotidnos de driot comumn définies puor les eersirnetps de puls de 50 salariés.

Dans les einerrtesps dnou l'effectif anteitt ou dépasse le seuil de 50 salariés, la présente axenne ne puet en aucun cas se sbsiuuettr à une négociation d'un aorccd pprpoe à l'entreprise.

La présente annexe détermine la fumlore de culcal de la réserve spéciale de pctctroiipain (RSP) aplacible à ces eiresertpns ainsi que

Formule de calcul de la RSP

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 juin 2007

Le manontt de la RSP s'obtient en aippqlaunt la fluorme sntivaue :

$RSP = 1/2 (B - 5C / 00) \times S / VA.$

B = bénéfice net de l'entreprise ;

C = ctaauipx pprreos de l'entreprise ;

S = sealrias de l'entreprise ;

VA = vlaeur ajoutée de l'entreprise.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Sont bénéficiaires de la réserve de ptticipaaroin :

- les salariés de l'entreprise ;

- les deriintgas et luer cnonoijt tles que définis à l'article L. 3323-6 du cdoe du travail.

Dans tuos les cas, une cnditoooin d'ancienneté de 3 mios dnas l'entreprise est exigée puor bénéficier de la poipiticatarn au sien de l'entreprise. Les règles de caucll de l'ancienneté snot cllees définies par la réglementation.

Article 4 - Répartition de la RSP

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

La répartition etnre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dptoiinissos des atrlecis D. 3324-10 à D. 3324-15 du cdoe du travail, snot :

- puor les bénéficiaires liés à l'entreprise par un cantort de tvaairil : prolirtnpeoenlenomt au toatl des rémunérations, au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, perçues dnas l'entreprise au cuors de l'exercice considéré ;

- puor les périodes d'absences visées aux arecitts L. 1225-17 et stianuvs et L. 1226-7 du cdoe du trviaal (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de sionuepssn du catnrot de tavaril puor adiccnet du tiraavl et madlaie professionnelle), les saleairs à pnrrrede en cmptoe snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été aebnsnt ;

- puor les deiiairtngs ou luer cojonint visés à l'article L. 3323-6 du

cdoe du tvaairil : potlnrmlonpeeeoit à la rémunération anuellne ou au reenvu pnrioroesfesl imposé à l'impôt sur le rveenu au ttire de l'année précédente, plafonné au neaviu de siraale le puls élevé dnas l'entreprise.

En tuot état de cause, le manntot svenart de bsae de cualcl à la répartition est au mxaiumm égal à 4 fios le polafnd anenul rteneu puor la détermination du mntaont muimxam des cootsiantis de sécurité sociale.

Le mtonnat taotl des diorts scsetieplbus d'être attribués à un même bénéficiaire puor un eeixrce donné ne puet excéder une smmoe égale aux 3/4 du pnfaold anenul de la sécurité sociale. Losuqre le bénéficiaire n'a pas alcmcpoi une année entière de présence dnas l'entreprise, les pdfnloas snot calculés au partora de la durée de présence.

Les smmeos qui n'auraient pu être meiss en diioruttsbin en riaosn des lmities définies par le présent aclrite sernot immédiatement réparties au poifrt des bénéficiaires dnou les dtiors acquis sroent inférieurs aux 3/4 du pnloafd annuel de la sécurité sociale. Si le deuxième clacul fasiat apparaître de neueolvlrs répartitions supérieures à ces limites, la même règle s'appliquerait jusqua'è épuisement du solde de répartition.

Article 5 - Gestion de la participation

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Les smmoes iessus de la ptiiticoorpaan snot placées dnas IAP et gérées conformément aux arltceis 6 et stviunas du règlement IAP.

Lors de la répartition de cuahqe nuoevlre réserve spéciale de participation, les bénéficiaires pornrout oepr puor l'une des fuoremls proposées. Puor ce faire, l'entreprise retmrtea à cqhuae bénéficiaire un bleluitn d'option lui penetrmt d'exercer son choix.

Lorsque le bénéficiaire a désigné dnas son billuten d'option le paln dnas luqeel il désire euetcfefr son vrseeenmt snas préciser le FPCE sur leqeel il désire investir, il est réputé soicrsure aux ptars du FPCE par défaut prévu à cet eefft par ledit plan.

En l'absence de désignation, dnas le btlulien d'option du paln dnas luqeel le bénéficiaire désire ecufefetr son venseermt ou en l'absence de réponse dnas les délais prévus par le beuitlln d'option, il est fiat aoictpplain des diiisostonps ci-dessous.

Si un PRECO a été mis en pacle au sien de l'entreprise, le bénéficiaire est supposé srisource puor moitié aux ptars de FPCE du PRCEO par défaut et puor moitié aux patrs du FPCE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FPCE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FPCE le puls sécuritaire) du PEE mis en pcale dnas l'entreprise.

S'il n'a pas été mis en pclae de PECRO au sien de l'entreprise, le bénéficiaire est réputé scrsouire aux ptars du FPCE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FPCE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FPCE le puls sécuritaire) du PEE mis en pclae dnas l'entreprise.

S'ils snot affectés au PEI, les ditors constitués au pifort des bénéficiaires ne snot eexbilgis qu'à l'expiration du délai de 5 ans s'ouvrant le 1er juor du 5e mios savinut la clôture de l'exercice au tirtre d'euul ils snot attribués.

S'ils snot affectés au PERCO-I, les dtiors constitués au pfriot des bénéficiaires ne snot ebiilgexs qu'à cetmopr de luer départ à la retraite.

En acotiplian de l'article R. 3324-22 du cdoe du travail, ce délai d'indisponibilité puet être abrégé dnas les cas mentionnés à l'article 12 du règlement IAP.

L'entreprise est autorisée à peyar dmcirteenet aux bénéficiaires les smemos luer ranenevt au trtie de la prtptociaaiin lquosre celles-ci n'excèdent pas le mannott mumxaim fixé par arrêté

cjononit du mstniire chargé des fcanines et du mrisntie du travail.

Ces smmeos dnevrot être versées anavt le 1er juor du 5e mios sinvuat la clôtüre de l'exercice, à un cpmote uevrt dnas les lviers du dépositaire.

Passé ce délai, elels sonert majorées d'un intérêt de raetrd égal à 1,33 fios le tuax myoen de rdeemnt des obogtlinias des sociétés privées publié par le miritnse chargé de l'économie. Cet intérêt de rtaerd cruot à pitrar du 1er juor du 5e mios snauvit la dtae de clôtüre de l'exercice au ttrie duueql la ptiraiiatpcon est attribuée, et ce jusqu'à la dtae de riseme eveffctie de ces semoms à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y cpiroms l'intérêt de retard éventuel, snot immédiatement employées en ptars et foinctas de prat des FCPE, dnot cuqhae bénéficiaire, ttrulaie de driots individuels, reçoit antaut de prtas et, le cas échéant, de ftncroais de prat que le peemrt le mnnaott de ses droits en fcointn du pirc d'émission de la prat et, le cas échéant, de la frcoitan de prat le juor de l'attribution.

L'organisme chargé de la tneue de cmotpe citvonreoasn des prtas et de la tuene de registre, et l'organisme ronpslsaebe de la gotisen des FPCE snot cuex désignés par l'article 3 de l'accord piiartrae ntioanal ritelaf à l'épargne sraaliale et créant Inter-auto-plan.

Les conodiits dnas leuqsleels les frias de tenue de cptmoe des ptrnptaiacis à IAP snot à la cahрге des entreprises, ou cesnet d'être à la cgarhe de ces dernières, snot déterminées par l'article 9 du règlement IAP.

Les firas de giseotn administrative, financière et cmtlaopbe des FPCE snot à la chrgae des FPCE et s'imputent sur le renmdeent

Adhésion par lettre du 29 juin 2007 de la FGMM CFTD à différents accords relatifs à l'épargne salariale

En vigueur en date du 29 juin 2007

Paris, le 29 juin 2007.

La fédération générale des miens et de la métallurgie CFTD, 49, anvuee Simon-Bolivar, 75950 Piras Cdeex 19, à la dtioicren des railteons du travail, dépôt des acordcs collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15.

Monsieur le deercuitr général,

Concernant la conievtonn coliteclve ntialaone des sivcrees de l'automobile, je vuos iofnrme par la présente que la fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT adhère aux adroccs sntiuvas cancnrnoet le dopiiisstf de la bhnaere sur l'épargne sraiaalle :

Avenant n 1 du 25 septembre 2007 portant renouvellement de l'accord du 27 juin 2000

des placements.

Les frais d'entrée ou coomnsimiss de souscription, anisi que les opérations de règlement anticipé ou à l'échéance des droits des pparciaittns visée à l'article 11 du règlement d'IAP, snot à la cgrahе des participants.

Article - Annexe VI

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Les peoiatrstns de tuene de cptome ceosoinvrtan prsies financièrement en cgrahе par l'entreprise, snot les setaviuns :

- ? la création du cmtpoe ;
- ? oerrvtuue du cotpme du bénéficiaire ;
- ? lertte d'accueil à l'entreprise ;
- ? opérations de vesreetmns voloiraetns ;
- ? tretameitns cllicifetos des vnresmeets des salariés ;
- ? contrôle de la cioonsmabin des vmenesrets ;
- ? anaslye du fcieihr et timmateret du fciehr ;
- ? essecnnimaet des chèques ;
- ? ieseesstimvnt des prtas de FPCE ;
- ? établissement et evoni des relevés d'opérations psreis en cagrhе par l'entreprise ;
- ? établissement et l'envoi du relevé anunel de soattiuin ;
- ? prise en charge de l'ensemble des rthcaas à l'échéance et cuex qui snot effectués dnas le cardе des cas prévus aux aicrltes R. 442-17 et R. 442-12 du cdoe du taviral par vemrriet sur le cotpme du salarié, y cimpros dnas le cardе du teinrmaett des cas de déblocage anticipé ;
- ? accès des bénéficiaires aux outlis télématiques les imnfoart sur lures ctpmoe (hors firas de fusinesrouр d'accès ou de communication).

? anvanet n 34 rlateif à l'épargne slaairlae en dtae du 27 juin 2002 ;

? anvenat n 34 bis ritealf à l'épargne sallaraie en dtae du 24 serebtpme 2003 ;

? aavnent n 34 ter rtailef à l'épargne slaialrae en dtae du 14 décembre 2004 ;

? acrcod pitiaarre noaatinrl ratief à l'épargne slairlae et créant « Inter-Auto-Plan » en dtae du 27 juin 2002 ;

? aavnnet n° 1 à l'accord paiartire rtaieif à l'épargne sailralae et créant « Inter-Auto-Plan » en dtae du 14 juin 2007 ;

? règlement d'Inter-Auto-Plan en dtae du 27 juin 2002 ;

? acrcod pairtaire national miifadnot le règlement d'Inter-Auto-Plan en dtae du 24 semtprbee 2003 ;

? aavnnet n° 2 au règlement d'Inter-Auto-Plan en dtae du 14 décembre 2004 ;

? aavnnt n° 3 au règlement d'Inter-Auto-Plan en dtae du 14 juin 2007.

Nous aovns également procédé au dépôt de notre adhésion par vioe électronique à l'adresse suvtniae : depot. arcood @ travail. gov. fr. Je vuos pire d'agrée, Miesounr le deciturer général, l'expression de ma considération distinguée.

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FNRCM ; L'UNIDEC ; Les pineformlsesos du penu ; Le GNESA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CNVSA ; La CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2007

Vu l'ensemble des ttexes légaux et réglementaires rtiefals à la décentralisation dnas le donimae de la foimroatn professionnelle,

Vu l'article 1.22 b de la cnooeeinvn collective, ritalef à l'association notlaiane puor la fmrtooin aotmluibe (ANFA) ;
 Vu les stttuas de l'ANFA ;
 Vu les aorccds noantuaix ploersesfninos prritiaees du 20 otborce 1992 et du 27 jiun 2000 riteafls aux cntortas d'objectifs pssniefloenors régionaux (COPR) ;
 Vu les 16 CPOR cclonus par l'ANFA avec les csinoles régionaux, au nom de la bcahrne pnsirollsnfeeoe des seercivs de l'automobile ;
 Considérant les ittoaemnprs responsabilités confiées par la loi et la réglementation en viuguer aux cisneols régionaux, aux rectorats, ainsi qu'aux svireecs déconcentrés de l'Etat ;
 Considérant la démarche générale de piromoton de la foamroitrn dnas la branche, axée sur le rvuemeneoellnt des psnreenlos et l'adaptation des salariés ;
 Considérant la nécessité de mienntiar une étroite coopération ernte la branche, représentée par l'ANFA et les pivorous pliucbs régionaux décentralisés et déconcentrés ;
 Considérant la qualité et l'efficacité du dlaoigue et de la coopération entre les pteireaarns de ce dtipoisif deuips 17 ans,

Accord du 27 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes

Signataires	
Patrons signataires	La CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FRCNM ; L'UNIDEC ; Les peinfnssooerls du penu ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; Le CVSNA ; La FM CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

Vu la cotevnoinn nonltaaie de coopération du 27 mai 2005 Inait le ministère de l'éducation naioltnae et, sur madnat des prneateiras sociaux, l'ANFA ;
 Vu l'article 1. 22 b de la cetonnvion ctolcivee nonaialte des severcis de l'automobile, définissant les mssniois de l'ANFA ;
 Vu l'accord ptariirae niotaanl du 27 jiun 2000, rteailf aux ctrotnas d'objectifs psrlsofioeenns régionaux, et son avanent n° 1 du 25 setbmrepe 2007 ;
 Vu l'accord prraiiatae noaaitnl du 27 jiun 2000 rltaeif à la formoiatn ponlrfnsneoeselie des jenues ;
 Vu la délibération pritaiaie n° 8-07 ravitele à l'enseignement supérieur dnas les svcereis de l'automobile ;
 Vu les croattns d'objectifs coluncs à ce juor ertne les ceinlsos régionaux, les svcieers déconcentrés de l'Etat, les rcroettas et l'ANFA ;
 Considérant que le rnmeloleeeenvut régulier de la ptoulipaon pnslesfroolenie ctnisutoe un enjeu particulièrement inarptomt puor la bachnre ;
 Considérant les évolutions démographiques, juridiques, socio-économiques et tugheeiloqocs du seuectr d'activité, teells qu'analysées, notamment, par l'observatoire pscopetrf des métiers et des qonafialutcis ;
 Considérant que la qualité de la faoimrton va de piar avec la sitasitcoafn des ojbcbetfs qaafnuittis ;
 Considérant la volonté de la bcahrne d'inscrire son aoictn dnas un episrt de pnraeiaatt avec les privoous plicubs ;
 Considérant einfn l'opportunité et la nécessité de définir, puor les pircheoans années, dnas ce contexte, les pncpieris drreteicus de l'action de la branche, ainsi que d'identifier un ctiaren nbmroe de muesres de msie en oeuvre, il a été ceonvnu ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

Le présent aorccd a puor obejt :

il est cnonveu de ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2007

L'accord du 27 jiun 2000 est renouvelé jusqu'au 31 décembre 2012 asini que le maandt priaritaie accordé à l'ANFA puor cuolcrne les craotnts d'objectifs plsenrinofoses régionaux.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2007

Le présent accord, dnot un ealpmxreie srea adressé à l'ANFA dès sa signature, srea déposé conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

? de définir les ppienrcs et les modalités de l'action de la barnche dnas le doanime visé ;
 ? de préciser les otbjiecs de la msie en oruvee de l'apprentissage ;
 ? de délimiter et d'actualiser le périmètre du mdaant donné à l'ANFA puor la msie en oeuvre des décisions paritaires.

CHAPITRE Ier.- PRINCIPES GENERAUX

Section 1.- Divers dispositifs de formation des jeunes

Article 2 - Les formations sous statut scolaire

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

Dnas l'esprit et dnas le carde de la cenionovtn de coopération visée dnas l'exposé des motifs, et soeln la qualité du paeiarnatr avec l'établissement, l'ANFA aprotpe son apupi aux démarches vnaist l'amélioration de la qualité de la friotoamn des jeunes, et tuot particulièrement dnas les actoins à ditsoiatenn des stinceos vnisat le pulbic de niveau V.

Les peraretanis sicaoux raepenllpt que les oeuertrvts et les fueremerts de seitocns suos satutt scolaire, cmome le précise la crivoonetn de coopération, ne dionevt s'effectuer qu'en fctinoon des bineoss socio-économiques régionaux identifiés par la bnchare professionnelle. Ils dennemdat dnoc aux povorius pbulics que les délégations régionales de l'ANFA sionet systématiquement consultées et que luer aivs siot eetvffiecenmt pirs en compte.

Article 3 - Les contrats de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

a) Le cnatort de ptnaesoisfaoslnioirn prépare prioritairement, dnas les donmaeis tcehequins et tertiaires, aux CQP de la brnhace professionnelle.

Il est rappelé que les ocefbtjts des CQP snot les sntuvias :
 ? pelnserasoioinsfr les jeuens dnot la frmiaootn ilitiane ne pemert pas une apaaittdon dritece à l'emploi ;
 ? proeopsr une cacrteioftiin de brnhcae sur un doiname déterminé, tienhuqce ou titirree en l'absence ou en complément de diplômes d'Etat ;
 ? accélérer l'insertion professionnelle, nonematmt des jenues tieariltus d'un diplôme d'Etat.

Aifn de roceernfr la qualité de la formation, et dnas le droit-fil des précédentes décisions paritaires, l'ANFA développe la fmiooatr de tutuers et l'exercice du tourat en entreprise.

b) Le cranot de ptfriislaeooinasioonn puot être également utilisé, exceptionnellement, puor suentior une stcoein homogène vsnait l'obtention d'un diplôme d'Etat. Ctete dsiptsoiion ne puot

itvreniner qu'après décision de l'ANFA, qui rteniet puor y surroise :

- ? la cohérence aevc la ctare régionale des frtaonimos ;
- ? la pérennité des boiness des ertpresnies ;
- ? les équilibres fneinaicrs du projet.

Article 4 - L'apprentissage

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

Il est rappelé que, puor les otaagonsirins signataires, l'apprentissage en CFA coutnstie le dpoisiitsf piaircnpl et praïirtoie de l'accès aux diplômes d'Etat puor l'ensemble des domeanis tinuceqhes plirnesfnosoes de la brhcnæ des svcreeis de l'automobile.

L'ANFA privilégie dnoç systématiquement les ourrutvees de soentics d'apprentissage en CFA, et puls particulièrement au sien de son réseau.

Section 2.- Mesures transversales aux 3 dispositifs

Article 5 - Valorisation des métiers des services de l'automobile

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

L'ANFA psuuriot son erfoft de cmamnicoution nmtoemant vis-à-vis des rleais d'information des filmaels et des jeunes, et des entreprises, aifn de metrte en vauler les métiers des svrceies de l'automobile, anisi que les citationiracfets et les filières de fotoamin de la branche.

Puor développer l'aide à l'orientation, la présentation des métiers de l'automobile aux jueens (DP3 et la DP6) opuce numteleaneirt une pclæe privilégiée.

Il ceivonn également de développer l'information sur la rtaeion qualifications-certifications, ainsi que sur le mdoe de préparation de ces dernières, dnas une pivptsrceee de frmiaootn tuot au lnog de la vie et de valdoiatin des aqucis de l'expérience.

Article 6 - Adaptation à de nouveaux publics

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

L'ANFA puet cncriouor à :

- ? l'accueil des jeeuns pneoarvnt de l'enseignement général, ansii que cuex formés dnas d'autres sreeucts ;
- ? l'intégration des jeunes paonvernt de disisifopts souacix ou militaires, ou nouveaux.

Article 7 - Mobilité européenne

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

Les ortgasniinoas sitraignes centsnotat que le développement des activités économiques ou touristiques, ansii que l'harmonisation des réglemations au sien de l'Union européenne vnot entraîner une frote évolution des métiers des svcreeis de l'automobile, scspieltbue d'affecter considérablement la fruute vie presllnniofosee des jeunes en formation.

Aifn de foseiavr l'adaptation de ces derniers, l'ANFA corbnuite à la piortoomn :

- ? de l'apprentissage de lnauges étrangères ;
- ? des échanges d'élèves, d'apprentis et de sieirtaags au sien de l'Union européenne ;
- ? des vtiseis d'études d'enseignants dnas des ctnrees de fmooairtn étrangers.

Article 8 - Ouvertures dans les lycées des métiers

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

Dnas le crdae des lycées des métiers, les délégations régionales de l'ANFA se ponconnret sur l'ouverture de siotecns en apprentissage, en ctoartn de qfiuatloaiicn ou en foatimorn continue, au raergd de l'offre de foaiartmn déjà eiantxste en CFA, du bieosn exprimé par les proslenseoinfs et de la carte démographique des jenues en formation. Elles inervtiennent notamment auprès des colneiss régionaux concernés puor fiare vlaior luers décisions.

Section 3.- Dispositions communes aux filières

Article 9 - Mission de l'ANFA

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

L'ANFA vsie :

? puor le niaveu V : la cnsdailotoion qntviuatate du niveau visé et le recemfnreot de l'accompagnement qtiiaaitlft ;

? puor le nevaiu IV : le développement qtuiaattinaf et le miiennatn de la qualité des baccalauréats professionnels, ansii que la proomitm et le développement des CQP. Conformément à l'esprit de la cteoniovnn signée aevc l'éducation nationale, l'ANFA est associée, au neivau national, aux tavuarx de msie en altioapicpn qiutlitvae de bac pro 3 ans, nmanmetot en papitnacirt à la cntictrsuoon d'un caeih des cgraehs de msie en oeuvre. Par ailleurs, il est rappelé que les délégations régionales snot stremcniet associées à ttuoe création de bac pro 3 ans au naeivu académique ;

? puor le neivau III et puls : le développement des BTS siot puor une insritoen directe, siot en tnat qu'étape vres d'autres coinfeiticrats de la branche.

Puor les filières svauintes :

? mnancetniae des véhicules piuearlctics ;

? mntncnaaeie des véhicules ieltdrusnis ;

? moclyotce ;

? cylce ;

? crsoearirre et peinture,

L'ANFA décline les pceinips ci-dessus en foticon des spécificités de cuqhae filière visée. Cette msoiisn est confiée aux sentoics periaritas particulières de l'ANFA concernées, qui précisent cqaue année, le cas échéant, la pisitoen de la branche.

CHAPITRE II.- DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

Section 1.- Développement de la proximité

Article 10 - Principe

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

L'ANFA s'efforce, dnas chaque région, de pmrovioour une filière de ftaoorimn complète par l'apprentissage, dnas les cniondotis ci-après :

? au niaveu loacl (de préférence départemental), sur les nvieux V à IV, suos réserve de l'existence d'établissements anyat une réelle capacité à ivnenietrr sur le neaivu IV ;

? au neviau régional, puor le niveau III (au mnios 1 offre).

Article 11 - Modalités

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

L'ANFA apprécie toutefois les ouvriers 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.

Article 13 - Section 2.- Développement de la qualité

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

- a) L'ANFA contribue 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 mise en place de l'alternance entreprise-école ;
 - ? l'accès des entreprises à des périodes en entreprise ;
 - ? l'intégration des technologies de l'information et de la communication dans la formation.

Article 12 - Principe

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

L'ANFA contribue 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 importants à la qualité de la formation du secteur.

Section 3.- Financement du dispositif

Article 14 - Principes

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

L'ANFA contribue son concours financier aux établissements qui s'inscrivent dans la ligne générale de la politique nationale de la branche.

Ce concours ne peut naturellement se substituer aux autres ressources financières des établissements, et notamment à l'apport des entreprises régionales.

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 propositions des entreprises régionales et des entreprises de l'apprentissage.

Article 15 - Taxe d'apprentissage

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

Afin d'assurer la fluidité des fonds disponibles au financement de la formation initiale des jeunes, et dans le but d'alléger les obligations financières des entreprises, l'ANFA apporte, dans le cadre de la mise en place 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 formation des documents administratifs

dûment remis en fonction de leur situation.

Les entreprises soussignées s'engagent à pourvoir le versement de cette contribution à l'ANFA, habilitée à cet effet par les pouvoirs publics.

Article 16 - Taxe fiscale

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

L'ANFA peut être autorisée à tout établissement partenaire un concours au titre de la taxe fiscale visée à l'article 1609 bis de la loi de finances de 2007.

Il est toutefois précisé que ces fonds ne sauraient être évoqués pour déduire les versements des entreprises dans le cadre 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 - Transferts alternance/apprentissage (fonds de professionnalisation)

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

Les fonds issus de la professionnalisation peuvent être affectés au financement de créations de formations d'apprentissage de l'ANFA.

Il est toutefois précisé que les fonds utilisés à cet effet ne sauront être affectés à l'objet d'une opération qu'à condition que le financement des créations de formations soit assuré, car ce dernier demeure prioritaire au sein du régime de la professionnalisation.

Article 18 - Affectations

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

a) Objectif

En raison de la nature variable ou aléatoire des besoins mobilisables, les concours de l'ANFA aux CFA s'apprécient, sauf exception, annuellement, en fonction du montant de la contribution de l'établissement, pour les aspects intéressant le secteur d'activités.

L'apport de l'ANFA contribue au 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 complémentarité 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 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

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 - Information de la CPN

En vigueur non étendu en date du 29 janv. 2008

La CPN, au titre des obligations que lui confère l'article 1.22 a de la loi collective, est tenue informée de l'application du présent accord par l'ANFA, notamment à travers son rapport annuel d'activité.

Délibération n 11-07 du 20 décembre 2007 relative à la mise à jour des

certifications reconnues par la branche

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIDEC ; Le cosineln nnoatial des pinsofosres de l'automobile (CNPA) ; La FFC ; La FANA ; Les pefonlnoisress du penu ; La FNCRM,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CTFC ; La CGT-FO ; La CSNVA ; La CFDT,

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Vu les atecirls 1. 22 a et 1. 23 a et b de la coetnnivon collective,
Vu la délibération paatirire n° 2-04 retaiavl à l'actualisation du RNSQA et des CQP ;
Vu les référentiels des CQP récemment créés, en atpilcpoin de l'accord prtraaiie ntoaaïn du 20 jnvaier 2004 ;
Vu les pipintsroos d'actualisation du RNC des sevrecis de l'automobile formulées par l'ANFA ;
Vu la nécessité de tirnarcs dnas le RQNSA la mtneoin des cifoietctairns actualisées dnas le RNC, il a été cnvneou ce qui siut :
1. Le répertoire nataïnol des cioirtfctianes des sirceevs de l'automobile ci-annexé, mis à juor à la dtae du 1er jvinaer 2008, se sstibutue à cluei annexé à la délibération prritiaae n° 8-06 du 15 décembre 2006.
2. La ruubirqe « Modes d'accès à la qaclftiouiiian » des 46 fecihs de quioaiaciftln ci-jointes est rectifiée, puor teinr cpmote des CQP naeouvux ou en cours de création ashii que des miconafidots d'intitulé de cieatrn diplômes (les miiodiontcafs aarpisaepnst en iluaitqe gras).
3. La présente délibération, établie en 3 eaeelmxpriis originaux, srea déposée dnas les cnitndoios prévues par la réglementation en vigueur.

Fait à Suresnes, le 20 décembre 2007.

(Suivent les signatures.)

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

NC-3.1 CHEF DE COMPTABILITÉ

1. Dénomination de la qlciaouiitfan :
Cehf de comptabilité.
2. Suetecrs 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. Ojebt de la qaiflcaïitoun :
Le cehf de comptabilité arssue la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des activités de comptabilité : de l'élaboration et du suivi du bduaget à l'établissement des dcueomnts comptables. Il inieervnt dnas le cdare d'une eprrtinsee ou d'un gopure d'entreprises dnas leqlluae l'activité de comptabilité, du fiat de son importance, puet être structurée en plusreus pôles ditcitnss (paye, fournisseurs, clients, facturation...)
Il a suos sa responsabilité l'ensemble des creads et du penrnseol du secteur.
4. Ctnoneu de la qilfioctaauiin :
A. - Activités reeviatls au memeanngat du seeutcr comptabilité :
? apupi à l'encadrement du sceuetr comptabilité ;
? earndcenmet des collaborateurs, auoitttbrin de missions, paaiirtctopin au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au siuvi du paln de formation, au siuvi de l'évolution des carrières, au ttraout de jneeus en fotmiaorn alternée, etc.
B. - Gstoein et otrigaosnan des activités ctbaopemls :
Le cehf cbmtloape réalise ou arssue la responsabilité des activités suavnietis :
? oaintrisgoan de l'activité du sectuer comptabilité, répartition des activités, sivui et contrôle des résultats ;
? edeenrmncat de l'ensemble des activités rlietaves au suetcr de la comptabilité, teells que payes, déclarations saeiocls et fiscales, giosten des coptems clients, gsetoin des cmeptos friessnurus ;

? suivi de l'activité : ctelolce de données, élaboration et alscauttaïoin de talueabx de brod comptables, podioutrcn de rraotpps d'activité ;
? préparation et suivi du bgduet prévisionnel de l'entreprise ;
? établissement du bainl du ctopme de résultats de l'annexe ;
? getsion de la trésorerie ;
? négociation des ciidtnoons bceraains ;
? ciriooubtntn à l'élaboration et à la msie en ourvee de démarches qualité.
Le cehf de comptabilité s'assure de l'application des règles, norems et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de dorit social.
5. Enseotinxs pselobis dnas la qitufloociian :
Crades : les éventuelles etnniosxes snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition clantceultroe de la qualification.
6. Ceessmalnt :
? crades : nieavu III, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés acibcessels : sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcooenens au crade dnas l'exercice de sa qualification.
7. Mdoes d'accès (1) à la qoltiufaiian :
? siot par obtitneon du diplôme saniuvt :
? DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pturqiae pneissnorfolele paneermitt d'assurer les activités firnuagt au phapraagre 4 ;
? siot par décision detcrie du cehf d'entreprise, en fcotoinn des compétences du salarié, appréciées par rapport au coetnnu de la qtuafloaiicin (paragraphe 4).
8. Possibilités d'évolution peseorsiolnlfne :
Vlraeicte :
Vres la quacotfiailin de :
? cadre digainret (fiche ZC-4.1), suos apoaptleiln d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, rbaplenssoe adrnaimiitstf et financier).
Tlsaeasvrre :
Vior Panorama.

Selon les modalités prévues par la cnotvoien collective.

Article - RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Série 1

Les cnefiotctiaris visées ci-dessous ptetemrent d'accéder à des giulioacnftias du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 3.
Le tauriitle d'une tllee caoerifiittcn est dnoc classé sur cet échelon dès lros :
? qu'il est employé dnas la spécialisation pisrnleooenlfse aqciuse lros de sa ftaïromon ;
? et qu'il oupce un elopmi cpneasoordrnt aux activités mentionnées au phragaapre 4 de la fchie de cttee qlituaaifion tllee que définie au RNQSA.
Il diot être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié cmrtpoee une einotxesn d'activité tllee que citée au parpaahgre 5 de la fchie ou une activité complémentaire autre.
CAP mnietanacne des véhicules abemltouois :
? ooptn véhicules pcaieitlrrus ;
? ooptn véhicules idlienustrs ;
? oioptn motocycles.
CAP ciosrrrsaeae réparation.
CAP puitnere en carrosserie.
CAP vendeur-magasinier en pièces de rgcaenhe et équipements automobiles.
CAP employé de vtene spécialisé, opioptn C : sievre à la clientèle.
BEP mnncitnaeae des véhicules et des matériels, dimtnnoae « véhicules pelrtcirauis » ou « véhicules iruteidslns » ou « mlyctceos ».
BEP carrosserie.
BEP vnete aitcon marchande.
BEP métiers du secrétariat.
BEP métiers de la comptabilité.
BEPECASER (Brevet puor l'exercice de la psoirfosen d'enseignant de la cnduitoe alooutimbe et de la sécurité routière).
CQP Opérateur secrive rapide.

CQP Mécanicien de maintenance automobile.
 CQP Mécanicien de maintenance motocycles.
 CQP Mécanicien cycles.
 CQP Opérateur maintenance pinatueqmes VI.
 CQP Mécanicien collision.
 CQP Tôlier ferreur.
 CQP Prtinee préparateur.
 CQP Magasinier.
 CQP Opérateur préparation véhicules.
 CQP Opérateur station-service.
 CQP Dépanneur-remorqueur VL.
 CQP Démoniteur automobile.

Série 2

Les cinciartiftes visées ci-dessous pttmneret d'accéder à des qnfucilatatoias du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le tlautriie d'une tlee critaieiotcfn est dnoe classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pesirelnnfsoole aqiscue lros de sa ftoaimorn ;

? et qu'il ocucpe un empoli csnrreanopot aux activités mentionnées au paaarphgre 4 de la fihce de ctete qaiiluotcifan tlee que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié cmrootpe une etinsoexn d'activité tlee que citée au pgaarharpe 5 de la fcihe ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : réalisation de cuicitrs oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : meatnncanie des meutors deseil et de lures équipements.

Mention complémentaire au CAP ou au BEP : mntaeinncae des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac posrosnefneisl : maniteance des véhicules auitomobels (préparé suos stuatt scolaire) :

? otoipn : verituos particulières ;

? otoipn : véhicules idisluernts ;

? otpoin : motocycles.

Bac peonesinsrfl carrosserie, oioptn réparation (préparé suos sautt scolaire).

Bac prsnoeonsifel vtene (préparé suos satutt scolaire).

Bac posroiesenfnl secrétariat (préparé suos sautt scolaire).

Bac pofsnsairoenl comptabilité (préparé suos statut scolaire).

Bac peroesfonnisl ccmmeore (préparé suos statut scolaire).

BEPECASER aevc mionten « grpoue lourd » ou « 2 reuos ».

CQP Démoniteur atmilobuoe spécialiste.

CQP Opérateur spécialiste sreivce rapide.

CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.

CQP Tôlier spécialiste.

CQP Pirnete spécialiste.

CQP Mgaasneiir vdenuer PRA/Conseiller de vtene PRA/Vendeur biqouute PRA.

CQP Opérateur spécialiste mntinceaane petmuniauqes VI.

CQP Dépanneur-remorqueur PL.

CQP Mécanicien spécialiste cycles.

CQP Rénovateur VO.

Série 3

Les cteiiocniaftrs visées ci-dessous prteenmtt d'accéder à des qilicfoitnaus du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le tuatirile d'une tlee ciittceioiafrn est dnoe classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation plslrenonisfeoe aqscuie lros de sa fraiotmon ;

? et qu'il oupce un eopmli coonprsandert aux activités mentionnées au pgraphrae 4 de la fcihe de ctete qilciafitouan tlee que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié cortmope une exstieonn d'activité tlee que citée au paaagrphre 5 de la fcihe ou une activité complémentaire autre.

Bac pfosonsnrieel mnntaiecne des véhicules aubimooltes (préparé en anrcltane suos caotnrt de tiraval ou en foimrtoan continue) :

? ootipn : vturois particulières ;

? oitpon : véhicules istildrneus ;

? ooiptn : motocycles.

Bac pinsfoesernl carrosserie, ooptin réparation (préparé en aatnreclne suos caotnrt de tviraal ou en frotmioan continue).

Bac pfornsesoinel vtene (préparé en antalcere suos traont de trviaal ou en fmoaitorn continue).

Bac penssnooeirfl secrétariat (préparé en aaclrntnee suos corantt de taarvil ou en fmatroion continue).

Bac peonrfessinol comptabilité (préparé en aerlnatcne suos carnott de taravil ou en fiaotomrn continue).

Bac prneiosnefosl cmcmroe (préparé en annrlacete suos cnrtoat de tvarail ou en foairomtn continue).

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de clecys et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en casrrrseioe de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise preinte en carrosserie.

Titre de l'EPCRA cmeiamorcl en automobile.

CQP Tihccnieen électronicien-électricien automobile.

CQP Contrôleur technique.

CQP Tneecihihc confirmé motocycles.

CQP Cenoliselr theciqne cycles.

CQP Tôlier confirmé.

CQP Pteindre confirmé.

CQP Mgiaseniar vdenuer confirmé PRA/Conseiller de vtene confirmé PRA/Vendeur boutqie confirmé PRA.

CQP Venedr itinérant PRA.

CQP Vendeur.

CQP Démoniteur aoomtbuile confirmé.

Série 4

Les cittinfrecaios visées ci-dessous pmterneett d'accéder à des qfcainiltioaus du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le tartliiue d'une tlee cfatieiorticn est dnoe classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pnrrsfnielelooe aqscue lros de sa frtaimoon ;

? et qu'il ocpcue un eoplmi csprerlnnooadt aux activités mentionnées au prahpargae 4 de la fchie de ctete qiltcaiaifoun tlee que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié cooprtme une esoinxetn d'activité tlee que citée au paaharrgpe 5 de la fihce ou une activité complémentaire autre.

CQP Carrossier-peintre.

CQP Tienhcien expret après-vente automobile.

Série 5

Les ciiactofrties visées ci-dessous ptneertmt d'accéder à des qlfauanioctiis du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le tritluiae d'une telle ciitoaftrticn est dnoe classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pefenssilonronle acqiuise lros de sa faoimtorn ;

? et qu'il ocpcue un epmoli cseoaonnrrdpt aux activités mentionnées au phapraarge 4 de la fihce de cttee qtiouacafiiln telle que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié crpomtoe une eneosxtin d'activité telle que citée au pagpararhe 5 de la fcihe ou une activité complémentaire autre.

BTS après-vente auoibmltoe :

? otioipn : véhicules piulrreacts ;

? otopin : véhicules iretuslinds ;

? opotin : motocycle.

BTS asiatsst de direction.

BTS aisatnsst gsieton de PME-PMI.

BTS comptabilité et gtseion des organisations.

Titre de l'ESCRA giasenitnore d'unité cmiomrealce spécialisée en automobile.

BTS négociation et rltoiaen client

BTS mnaenagemt des unités commerciales.

BTS veents et ptnrcoudios touristiques.

DUT gtieosn des etieerrnpss et des anarnidiistoms :

? optoin finances, comptabilité ;

? opotin gosetin appliquée aux pitetes et menyenos ootgrinsinaas (GAPMO).

DUT teiuhencs de commercialisation.

DUT gtieosn luitogsiqe et transport.

BAFM (Brevet d'aptitude à la frotimoan des moniteurs).

Titre de l'ANFA vndeeur automobile.

CQP Vndeeur confirmé véhicules industriels.

CQP Réceptionnaire après-vente.

CQP Cehf d'équipe atelier.

CQP Cehf d'équipe vetens PRA.

CQP Cehf de setuecr vtene itinérante PRA.

CQP Cehf d'équipe préparation livraison.
CQP Cehf de station.
CQP Agnet de sécurité qualité en démontage automobile.

Série 6

Les cortitnceiafs visées ci-dessous peemenrttt d'accéder à des gataciiluonfis du RSQNA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le tiitulrae d'une telle cfortiaiiitecn est dnoc classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation poefelislnsnroe acsqiue lros de sa ftoamirn ;

? et qu'il opuce un eplmoi cnnordoesrpat aux activités mentionnées au paargrpahe 4 de la fhice de cette qtciauiflion telle que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié coopmte une eoisetxnn d'activité telle que citée au paahrpgae 5 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP Attaché ccoreamiml automobile.

CQP Attaché crmaicmeol sociétés.

CQP Attaché cecrimamol véhicules industriels.

CQP Gainrsteonie d'atelier, contremaître d'atelier.

CQP Goiesrintae PRA.

Série 7

Les ctiaefiticros visées ci-dessous pteetnemrt d'accéder à des qafiuicoitlans du RNSQA positionnées sur le nvaieu I A.

Le traitiue d'une telle criitoaficetn est dnoc classé sur ce neivau dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation porsnlfeniloese aiucqse lros de sa ftimoaorn ;

? et qu'il ocupe un empoli csnnroropdaet aux activités mentionnées au pahaarpgre 4 de la fiche de cette qficiilotauan telle que définie au RNQSA.

Le cssmaneelt du salarié sur le neivau et le degré de cnleesasmt appropriés srea effectué conformément aux pciinetsorpps des aiecrtls 5-02 et 5-03 de la cnvnitoeen collective.

Titre de l'ISCAM rsonaeslpe coieamcrml de la dtirioiubstn automobile.

Licence, ou diplôme de nvieau équivalent, ou trtie homologué au niveau II (de la ncotmaneurle de l'Education nationale), dnas les dianmoes des seecincs et tchneuqies crnooedsarntp aux qictinulaiafos de brcahne (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence plnfreneioolsse : mnetaacnnie des systèmes pluritechniques, optioin « oagtoarinisn et menengamat des seecrvis de l'automobile ».

BADGE ESSCA-GNFA : meenamagnt de la dttsibirouin et des sveiercs automobiles.

Master de l'ESSCA : spécialisation maneangemt des réseaux automobiles.

DCG (diplôme en comptabilité et gestion).

CQP Cenesillor des vtnees automobile.

CQP Celiesonlr des vtnees sociétés.

CQP Clnseeiolr des vtnees véhicules industriels.

CQP Carde thecniueq d'atelier.

CQP Cdare teiucqhe PRA.

CQP Cehf après-vente.

CQP Anjdoit au cehf après-vente ou roasnslepbe d'atelier.

CQP Ajonidt au cehf des ventes.

CQP Cehf des venets PRA.

CQP Ainjodt au cehf des vnetes PRA ou rsaosplebne de magasin.

CQP Cehf des ventes.

Série 8

Les tiutrelas des anenics diplômes et trteis ci-dessous snot classés sloen les modalités de la fiche de qfutaalociiin cnorraendpsot à l'emploi occupé, en fcnioitn de la pqiutrae pionssfleenrle qu'ils ont acqise dieups l'obtention de luer certification.

Mention complémentaire msie au ponit électricité électronique automobile

Bac sncciees et tinuheceqs tieearrits comptabilité et gestion.

Bac sneccies et theinqecus teteriairs aotcn climaocmee et administrative.

Bac scecnies et tuceieqns ttiaaerrs aticon et cmouomanciitn commerciale.

Titre de l'ESCRA rsobseplane de clientèle automobile.

Titre de l'ISCAM crade cemirocaml de la dbostiurtiin automobile.

BTS maintenance, après-vente automobile.

Licence presofinonselle mntcnainae des systèmes pluritechniques, optioin « mmeganeant de l'après-vente

aiobotulme ».

DECF (diplôme d'études cbmtelopas et financières).

CQP Réparateur spécialiste motocycle.

CQP Clsoeeinlr teqicuhne et cammceoril cycle.

CQP Vduneer en pièces de recngahe et accessoires.

CQP Vuedenr aotbilmoue confirmé.

FICHES DE QUALIFICATION RECTIFIEES

Article - A-3.1 MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE MÉCANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES INDUSTRIELS MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

A-3.1 MÉCANICIEN DE MAIENNTCNAE AUTOMOBILE MÉCANICIEN DE MIENACNANTE VÉHICULES INDUSTRIELS MÉCANICIEN DE MNTNCAENIAE MOTOCYCLES

1. Dénominations de la qoilcatiauifn (selon le cas) :
? mécanicien de mnaanicente abimutoole ;
? mécanicien de mnainntaece véhicules inueritlids ;
? mécanicien de mnnnaticae motocycles.

2. Suecrtes d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 71-1Z.

3. Oebjt de la qiaoafcluitn :
Réalisation d'activités :
Cas des VP et mtlooeycs ;
? de mninacanete des véhicules.
Cas des véhicules iutenslirds :
? de mcaintanee des véhicules et équipements.

4. Cetnonu de la qaiatfilicoun :
A. - Activités teichqeus :
? réalisation de l'ensemble des iitneevrntots de mteinaacne préventive et ctocrivre raenlvet de l'entretien coranut et/ou périodique des véhicules.
Les opérations de mnnaenitcae mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le crdae de procédures prédéfinies. Elels pvenut nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
? psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés.
B. - Otnsaiioargn et gstieon de la mtcnienanae :
B.1. Ooiastriqnan de la mencannatie :
? usiaitilont de la datcnoiemoutn thecuqnie ;
? agnmeneect et eneritten du potse de travail, de l'outillage ;
? aoptlcpian des procédures qualité en viueugr dnas l'entreprise.
B.2. Geitosn de la macnnetitae :
? établissement de tuot dnuemot d'atelier utile.
C. - Particularités véhicules irietnsldus et moyolctces :
Véhicules indseutlris :
? préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par usitiation de cchek list) ;
? eteitnren d'équipements spécifiques (hayons, malaxeurs, grues de manutention...)
Secteur moceloytcs :
? assemblage, réglage, contrôle et esasi de mclyocoets neufs, vnsiat la préparation à la rtoue ;
? contrôle et essai des VO ;
? psoe d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

5. Enxetiosns psieoblss dnas la qfctiuluaiaon :
? réalisation d'interventions d'un pimeerr niveau de complexité prtnaot sur :
? le gpruoe mououolrpspetr et onrgeas périphériques ;
? les éléments de losiaan au sol ;
? les éléments de sécurité et de conorft ;
? ciselons d'utilisation à la clientèle ;
? vtene alnidtdoenlie de ptiodrus et services.

6. Cemplasesnt :
? échelon coenrpnrdtoat au ctoennu ppancriil de la quilaiaciiofn : 3 ;
? échelons majorés acieceslsbs : 4/5 ;
? en ftiooncn de l'exercice des eeinxnotss pslibsoes décrites au paahprage 5 ;
? en fnicoton de l'application de critères vrltasinaos (art. 3.02 c de la ceonivtonn collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qoalautfiicn :
? siot par onttribeion d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le diamone de la mnatcainene alibtmuooe VP, VI ou moeclcotys seoln le cas :
? CAP meanitcnane des véhicules automobiles, option VP ou VI ou motocycles, complété par une pqrutaie psinerolnlfsee pemranett d'assurer les activités figruat au pahgrapare 4 ;
? BEP mnnatacinee des véhicules et des matériels, dnmonaite « véhicules pltucaiirres » ou « véhicules idlseriints » ou « mlcoctoeyos », complété par une pitauqre pnsoinselrfeoe ptetrmneat d'assurer les activités fnaiurgt au ppprraaah 4 ;
? CQP Mécanicien de mncnieatane aluoimobte ;
? CQP Mécanicien de mnitaennace mcycotlos ;
? CQP Mécanicien de maninactnee véhicules industriels, en cours de création (2008) ;
? siot par décision drtceie du chef d'entreprise, en fcoointn des compétences du salarié, appréciées par roparpt au ctenou de la gitiaulaifon (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pleilnsnserofoe :
Verticale :
Vers les qutlicinoafis de :
? mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VI (fiche A-6.1) ;
? opérateur spécialiste siecvre ripade (fiche A-6.3).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cvionotenn collective.

Article - A-6.1 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES INDUSTRIELS MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

A-6.1 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES INDUSTRIELS MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES

1. Dénominations de la qfiaatuoiicn (selon le cas) :
? mécanicien spécialiste alotbuomie ;
? mécanicien spécialiste véhicules iulernsdits ;
? mécanicien spécialiste motocycles.
2. Seercuts d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.
3. Oejbt de la qloitfuaaiian :
Réalisation d'activités de macninetæe préventive et ctrvorciee :
Cas des VP et myltecoocs :
? des véhicules.
Cas des véhicules itsudnriels :
? des véhicules et équipements ;
? dnas les duex cas, les activités de mneacnitnae citées ilnecunt un doniigtasc de perimer niaveu de complexité ;
? le mécanicien spécialiste puet execrer son activité dnas des unités mécaniques, ou spécifiques de mieannance VO, ou de carrosserie-peinture.
4. Cnnoteu de la qitcfiaaiulon :
A. - Activités thecuenqis :
? réalisation de l'ensemble des inenetrnorvts de mtainncaene préventive et ccreivtroe des véhicules ;
? eertitenn cronuat et périodique des véhicules ;
? diagnostic, dépose-pose, contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;
? réalisation d'interventions iulcannt un dnoaitisgc de pmierer

nveaiu de complexité pnotrat sur :
? le contrôle, réglage des murteos tuherqeims ;
? les éléments de losaiin au sol ;
? psoe d'accessoires sur véhicules.
B. - Osniaaotrign et gosetin de la mtcnnaeiaie :
B.1. Oirsgianaotn de la mnecnaatnie :
? uiaisiottln de la decooinatumtn tuqinche ;
? aegcennmet et enriteetn du potse de travail, de l'outillage ;
? aaooptliipn des procédures qualité en vugieur dnas l'entreprise.
B.2. Getison de la minaecnntæe :
? établissement de tuot dnmouect d'atelier utlie ;
? csloenis tinuehecqs et d'utilisation auprès de la clientèle.
C. - Particularités véhicules iersdIntius et mcooyelcts :
Véhicules inrudlestis :
? mecninnaate et réfection d'organes d'équipements ;
? psoe d'équipements spécifiques (hayons, gerupos hydrauliques...) ;
? réalisation pctlnuoele d'aménagements spécifiques (incluant les tincqheues de sguaoode et d'assemblage).
Suceetr myotleoccs :
? assemblage, réglage, contrôle et eassi de mceycolots neufs vainst la préparation à la rtuoee ;
? réfection des véhicules d'occasion, réalisation d'essais ;
? contrôle de la parite cecyls ;
? saougde et alegbsbsmae d'éléments.
5. Enenotixss psilsboes dnas la qaiaoclfitiun :
? iotienntenrvs d'un peimerr nevaiu de complexité poantrt sur les systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hqalderuuyis et opqeutis asurasnt la conduite, le croofnt et la sécurité des véhicules ;
? réalisation d'essais ;
? dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VI).
6. Cmeaslenst :
? échelon cnnoeorpsrdat au coenntu picrpinal de la qflaacioitiun : 6 ;
? échelons majorés aseecislcb : 7/8 ;
? en fiontcon de l'application de critères vasaiotrnl (art. 3.02 c de la cnooivtnen collective).
7. Moeds d'accès (1) à la qcifitaaiolun :
? siot par oonibtetn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dminaoe de la mantniancee atulimoboe VP, VI ou mylooectcs sleon le cas :
? CAP maintneance des véhicules automobiles, ooiptn « VP » ou « VI » ou « mccootelys », complété par une pqrutaie plnrflnesoioie pattmerent d'assurer les activités fngiurat au praarhgpaee 4 ;
? BEP minnatnecæe des véhicules et des matériels, doinnamte « véhicules ptiireuclras » ou « véhicules iuitdnerlss » ou « mceyolctos », complété par une piqtruae pleelnrriosoofe prmatetetent d'assurer les activités frniaugt au prpaaharge 4 ;
? metoinn complémentaire :
? réalisation de cructiis oléohydrauliques et peqaiæumtnus ;
? ou mnaenictnae des mreotus dsieel et de lreus équipements ;
? ou msie au pinot électricité et électronique abtioomlue ;
? bac pfrnesinoosel mecaanninte des véhicules atieomblous oitopn « VP » ou « VI » ou « motcelocys » soeln le cas (préparé suos sutatt scolaire) ;
? CQP Mécanicien spécialiste aoomtublie ;
? CQP Mécanicien spécialiste mtcocoyles ;
? CQP Mécanicien spécialiste véhicules industriels, en cuors de création (2008) ;
? siot par décision dercite du chef d'entreprise, en fitconon des compétences du salarié, appréciées par rporpat au cneontu de la qacfoaiutlun (paragraphe 4).
8. Possibilités d'évolution poleirsonlfense :
Vairectle :
Vres les quliaaiofcitns de :
? tceehncin confirmé mécanique automobile, teiccnhien confirmé mécanique véhicules iisenldrtus (fiche A-9.1) ;
? tceehnicn électricien-électronicien automobile, tceheinin confirmé véhicules industriels, thincieecn confirmé mctcyloeos (fiche A-9.2).
Trsrsvaelane :
Vior Panorama.

Selon les modalités prévues par la cetonvionn collective.

Article - A-6.2 ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

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. Objectifs de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules, incluant un degré élevé 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 moteurs (alternateurs, démarreurs) ;
? réparation de câblages 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 gaugements physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements de contrôle (multimètre, picne ampèremétrique...)
B. - Outils et méthodes de la qualification :
B.1. Outils de la qualification :
? utilisation de la documentation technique ;
? anémomètre et étalonnage du poste de travail, de l'outillage ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Méthodes de la qualification :
? 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, chaudières autonome...) ;
? interventions sur véhicules de transport de marchandises (ADR).

5. Exigences professionnelles dans la qualification :
? dépannage et, ponctuellement, roulage de véhicules (selon le cas : VL ou VI) ;
? interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV.

6. Conditions :
? échelon professionnel dans la qualification :
6 ;
? échelons majorés admissibles : 7/8 ;
? en fonction de l'exercice des professions décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vocationnels (art. 3.02 c de la loi collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
? soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la mécanique automobile VP ou VI, selon le cas :
? CAP mécanique des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI », complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
? BEP mécanique des véhicules et des matériels, domaine « VP » ou « VI », complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
? formation complémentaire mise au point électricité et électronique automobile ;
? bac professionnel mécanique des véhicules automobiles option « 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 de l'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 loi collective.

Article - A-6.5 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Mécanicien spécialiste cycles.

2. Secteurs d'activité :
50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objectifs de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles incluant le contact à la clientèle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques et compétences :
? 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 ;
? agencement et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;
? réalisation de ventes accessoires de produits et services.
B. - Outils et méthodes de la qualification :
B.1. Outils de la qualification :
? utilisation de la documentation technique ;
? anémomètre et étalonnage du poste de travail, de l'outillage ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Méthodes de la qualification :
? établissement de tout document d'atelier utile ;
? conseils d'utilisation à la clientèle.

5. Exigences professionnelles dans la qualification :
? réalisation d'interventions d'un niveau de complexité, portant sur les deux roues motorisés.

6. Conditions :
? échelon professionnel dans la qualification :
6 ;
? échelons majorés admissibles : 7/8 ;
? en fonction de l'exercice des professions décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vocationnels (art. 3.02 c de la loi collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
? soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la mécanique automobile ou motocyclette :
? CAP mécanique des véhicules automobiles, option « motocyclette », complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4 ;
? BEP mécanique des véhicules et des matériels, domaine «

mteccyools », complété par une prqituae pfrnloesniolsee pettnmaret d'assurer les activités firugnat au pragarhpae 4 ;
? CQP Mécanicien spécialiste ceclys ;
? siot par décision dricete du chef d'entreprise, en focniton des compétences du salarié, appréciées par rapport au conentu de la qciulatofian (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pseonlsernilofe :
Verticale :
Vers les qaacfiuolnits de :
? cselnelior tcqhuiene cycle (fiche A-9.5).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cnoeiovntn collective.

Article - A-9.1 TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qiltucfoaiian :
? tcinehiecn confirmé mécanique atoioblmue ;
? thecinecin confirmé mécanique VI.

2. Seretcus d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Ojbet de la qoafaucilitin :
Réalisation de teotus activités de mantnaneice préventive et cötrevrctie :
Cas du VP :
? pntraot sur ebnemlses mécaniques du véhicule.
Cas du VI :
? paonrtt sur elsmeebns mécaniques et équipements.

4. Cntoenu de la qoiuifclaitan :
A. - Activités tchqneeuis :
? diagnostic, dépose-pose, contrôle d'ensembles mécaniques ;
? réparation et réfection des mouters thermiques, des onegars de tassoirismn (boîtes de vitesse, différentiels...);
? contrôle et réglage des tniars ranoutls ;
? mcntennaiae des circuits de ciialtmoisatn ;
? psoc d'accessoires sur véhicules.
Les opérations de mtanncineae mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rpoanrpat à :
? l'établissement de dicantgisos ;
? la msie en orveue de contrôles, de réglages et d'essais.
Elles sppnuoest également la capacité d'interprétation des graeunds puseqiyhs asini que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des moeds de dsnotaijgc et de contrôle, y cprmois à distance.
B. - Oiaorsigtan et gitosen de la mtancieanne :
B.1. Oroiantgaisn de la mnietacnae :
? msie à juor et csnlesamet de la dinocatoumten theincuqe ;
? pctilnaaifion de l'intervention ;
? anencemget et ereentitn du psote de travail, de l'outillage ;
? aipptailcon des procédures qualité en vieuugr dnas l'entreprise.
B.2. Gsotein de la maneintnae :
? csienlos tecqihens et d'utilisation auprès de la clientèle ;
? établissement de tuot dcnmuot d'atelier ulite ;
? établissement de devis, d'OR...
C. - Particularités VI :
? ivenoittrns sur systèmes puteuenmiaqs et hueyqliduras asusrat la conduite, le coonfrt et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance...);
? iifntadoceitn des mdoes opératoires rtafiels à la psoc d'équipements spécifiques (hayons, gopures hydrauliques...) et à l'aménagement du véhicule ;
? réalisation des ietnoetinnvrs ;
? diagnostic, mmentnaaice et réfection d'équipements spécifiques.

5. Eixtseonns plseoisbs dnas la qfoauliictian :
? dtigsoinac et itotervnines sur systèmes électriques et électroniques du véhicule ;
? ptapiriitcaon ponctuelle, en raiels du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de rosueittitn des véhicules ;

? dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VI) ;
? iionvnretetns sur véhicules électriques, hryeidbs et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une htliibaaton (exemple : liimtuer de vestise dnas le cas des véhicules industriels) ;
? appui tehnuicqe aux salariés de l'atelier, tuotrat de jeneus en fatoiomn alternée.

6. Cmlenssaet :
? échelon cnpasrenodort au cnetou parcnpil de la qaaiftiouiicln : 9 ;
? échelons majorés aicscesbles : 10/11 :
? en ftnioocn de l'exercice des exninosets psbloesis décrites au pprahaage 5 ;
? en fnoctoin de l'application de critères vatalnrisos (art. 3.02 c de la cienvoontn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qiualioafitn :
? siot par oteinbotn d'un des diplômes, ttire ou CQP suivants, dnas le domaine de la mtenianacne albiutomoe :
? bveret de maîtrise mécanicien réparateur auiblomtoe (cas du VP) préparé en acntrleane suos ctnorat de triaavl ou fatromion cnutnioe () ;
? bac poesrnsneofil mainaetnncce des véhicules automobiles, ooptin « VP » ou « VI » sloen le cas (préparé en anretcalne suos catnort de tavaril ou ftriomaon continue) ;
? CQP Tcnihcien confirmé mécanique automobile, en crous de création (2008) ;
? CQP Tcenhciein confirmé mécanique véhicules industriels, en cruos de création (2008) ;
? siot par décision dtecrie du chef d'entreprise, en fciotnon des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au cteonnu de la qlfoautciaiin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnneoerslosfle :
Verticale :
Vers les qtluiacoifinas de :
? tchechiein eprext après-vente automobile, thcceieinn ercept après-vente VI (fiche A-12.2) ;
? réceptionnaire après-vente, chef d'équipe aielter (fiche A-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cevonointn collective.

Article - A-9.2 TECHNICIEN ÉLECTRICIEN ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénominations de la qcluoaitaifn (selon le cas) :
? ticcenihen électricien-électronicien auoltobmie ;
? tceieihnn confirmé véhicules isurteilnds ;
? tceniechin confirmé motocycles.

2. Suecrtes d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.

3. Oejbt de la quiliaoftacin :
Réalisation d'activités de mniannctae pntraot sur :
Cas des véhicules ieusidnltrs :
? les véhicules ilindsruets et lures équipements.
Cas du VP et du mclctoyoe :
? mruets thrqimuees et équipements périphériques ;
? l'ensemble des systèmes de conduite, crfoont et sécurité des véhicules.

4. Ceonntu de la qltiacouaifn :
A. - Activités tqeeuhincs :
? toutes activités de mcnaanetine préventive et coitverrce des véhicules, panotrt sur :
? moeuts tmhieuerqs et équipements périphériques ;
? eeembnls mécaniques ;
? systèmes électriques, électroniques, pneumatiques,

haliqeduryus et oqieupts arnssaut la conduite, le coofrnt et la sécurité du véhicule ;

? psoe d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de micnatanee mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rptpnaort à :

? l'établissement de dasciogtins ;

? la msie en oruvee de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles sspeonupt également la capacité d'interprétation des gedunrras pysheuqis anisi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des mdoes de dintgasioc et de contrôle, y cmriops à distance.

B. - Oiingosaatr et gostien de la mnanetancie :

B.1. Oanagtirsoin de la mintcaanee :

? msie à juor et cmsleeant de la dmaeuicotnotn tnhiquece ;

? pfoacilatniin de l'intervention ;

? anceneemgt et eeriettnn du ptose de travail, de l'outillage ;

? aliitcaoppn des procédures qualité en vuieugr dnas l'entreprise.

B.2. Gsteion de la mnnteaacine :

? ceisnols tqceunieh et d'utilisation auprès de la clientèle ;

? établissement de tuot dceonumt d'atelier ultie ;

? établissement de devis, d'OR...

C. - Particularités véhicules ireitudnsls et mocectolys :

Véhicules ilreusidnts :

? itititfeocdaiin des posucrses de manneictae préventive ;

? matanencnie et réfection d'organes, d'équipements ;

? idoniiticafaetn des modes opératoires rlaeftis à la psoe d'équipements spécifiques (hayons, guerops hydrauliques...) et à l'aménagement du véhicule ;

? réalisation des interventions.

Secteur mcctoeols :

? assemblage, réglage, contrôle et esasi de mcocoylets nefus vasnit la préparation à la rtuoe ;

? réfection des VO, réalisation d'essais ;

? réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques ;

? contrôle et innvoetitern sur pirtae cycle.

5. Extnsoiens psiobesls dnas la qcuiaalotifn :

? pcoaiatirtipn ponctuelle, en rleais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de ruteiostitn des véhicules ;

? dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VI) ;

? iienovnettrns sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une htailioabtn (exemple : leimitur de vetisse dnas le cas des véhicules industriels) ;

? appui tiqueunhce aux salariés de l'atelier, trouatt de juenes en ftroaimon alternée ;

? cas des VI : itnenetinrvos poatrnt sur systèmes de cfnorot et d'agrément (autobus, autocar).

Secteur moecctolys :

? aeiuccl clientèle et reoiutitstn des véhicules.

6. Clesnasemt :

? échelon corndersanopt au cteonnu ppiacnril de la qfiliotcaiaun :

? échelons majorés aibscelsecs : 10/11 :

? en foiocntn de l'exercice des etienxosns poibless décrites au prraahgpae 5 ;

? en foincton de l'application de critères vtnslioars (art. 3.02 c de la cteivoonnn collective).

7. Mdoes d'accès (1) à la qfiolaiucan :

? siot par otinotben d'un des diplômes, trtie ou CQP suivants, dnas le diomane de la mcntnnaeiaae aomblotiuve VP ou VI ou motocycle, sleon le cas :

? bac pfoenssnireol miennactnae des véhicules automobiles, opiton « VP » ou « VI » ou « mcteoloycs » seoln le cas (préparé en antcanrele suos carontt de trvaail ou en fiotomarn continue) ;

? bevret de maîtrise seoln le cas (préparé en alarnnetce suos contart de trvaail ou en fatomrnn continue) ;

? mécanicien réparateur atlbouomie ;

? ou électricien-électronicien spécialiste en abtumooile ;

? ou mécanicien réparateur de ccyls et melcyoctos ;

? CQP Technicien électricien-électronicien aoolubmte ou Tnieechicn confirmé myctoecols (selon le cas) ;

? CQP Tnceeicihn confirmé véhicules industriels, en corus de création (2008) ;

? siot par décision diecrte du chef d'entreprise, en fcnotion des compétences du salarié, appréciées par rarpot au cnnoetu de la qiiiaoclaaitun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnoesnrelfsiole :

Verticale :

Vers les qifiniuacalots de :

? ticheihec n erepxt après-vente automobile, tehicien n eperxt après-vente VI, tchiecnen expret après-vente mlyooeectcs (fiche A-12.2) ;

? réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe mtecocllys (fiche A-20.1) ;

? agent de maîtrise aliteer (fiche A-20.2).

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la ctvoeninon collective.

Article - A-12.2 TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES INDUSTRIELS TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la quotiilfcaian :

? thnciiecen eepxt après-vente alobitmoue ;

? tiehicencn exrept après-vente véhicules iutinsedrls ;

? tchniiecen eprext après-vente motocycles.

2. Securets d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qiaoluaictfin :

Réalisation d'activités de mnatcianee pnatrot sur :

Cas des véhicules idniurletss :

? les véhicules indrisetlus et lrues équipements.

Cas du VP et du mclytocoe :

? les mrtoeus tieiehqrums et équipements périphériques ;

? l'ensemble des systèmes de conduite, cfnorot et sécurité des véhicules.

Le titularie de la goctliifaian asuse la ftocnion de référent teqchiune du scviere après-vente, à ce titre, il etcuffee une msosiin d'appui et de ftmoraion technique.

4. Connteu de la qotifaliaicun :

A. - Activités thieunqecs :

? toutes activités de mcatnianee préventive et cervtorcie des véhicules, ptnarot sur :

? mtueros tmrheieuqs et équipements périphériques ;

? eeelsbmns mécaniques ;

? systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hduiaqueurys et oeqiupts anrusast la conduite, le conroft et la sécurité du véhicule ;

? psoe d'accessoires sur véhicules ;

? iveonrttnines sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une hbiiioottaaln (exemple : lutemiir de vtsiese dnas le cas des véhicules industriels).

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

? l'établissement de dinotciagss ;

? la msie en overue de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles sesponupt également la capacité d'interprétation de grerdnuas pseuqiyhs anisi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des moeds de dsagoitinc et de contrôle, y cipmors à distance.

B. - Ooatanigrisn et gsotien de la mnctanineeae :

B.1. Onosarigainn de la matnneeane :

? en roieatln aevc les sevcries du cctntresuor et/ou de l'équipementier : réception, tssromasiinn d'informations à caractère thuciqene ;

? msie à juor et csenlasemt de la dmictenouaton tcqehniue ;

? pciifanltoian de l'intervention ;

? aegnmcenet et ettirenen du psote de travail, de l'outillage ;

? aplpicioan des procédures qualité en vugueir dnas l'entreprise.

B.2. Goitesn de la metncnanaie :

- ? clioenss tciueheqns et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- ? établissement de tuot dnmeccout d'atelier ulite ;
- ? établissement de devis, d'OR ;
- ? pciipaitotarn ponctuelle, en rileas du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de ritiutosetn des véhicules.

B.3. Fontoicn ftaoroimn thuqnceie :

- ? réalisation d'actions de fraotiomn tquehicne à l'attention des caubertlloaros du SAV ;
- ? pciioottaaprn à l'élaboration du paln de fmrotioan de l'entreprise, tautrot de jneeus en fiomatrn alternée ;
- ? auppi teichuqne aux couerarlboatls du SAV.

C. - Particularités véhicules isuetinrls et mytelcoos :

- C.1. Particularités véhicules ilustrens :**
- ? indietoitafcin des psoecurs de miaannntee préventive ;
- ? mnacateinne et réfection d'organes, d'équipements ;
- ? ineaiddfioictn des modes opératoires riletafs à la psoe d'équipements spécifiques (hayons, goerpus hydrauliques...), à l'aménagement du véhicule.
- ? réalisation des ironntnevis ;
- ? ivreeitnnotns parontt sur systèmes de confrot et d'agrément (autobus, autocar).

- C.2. Particularités mlecycocots :**
- ? aiuccel clientèle et ritotseutin des véhicules ;
- ? contrôle et iennoietrvns sur pirtae cycle ;
- ? affectation, suvii et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Eoienxnts pbilosess dnas la qauoifciatln :

Un suel échelon étant attribué à cttee qualification, ttoue posirgeosrn se turdaît par une nuovlele qtuiacflaoin de cmsleasant supérieur.

6. Clnmeeasst :

? échelon cannropsdeot au ceonntu de la qafauloioitin : 12.

7. Modes d'accès (1) à la qofclliautain :

- ? siot par oiebnottn d'un des diplômes, trites ou CQP suivants, dnas le donmiae de la mancnaïene atumoilboe VP ou VI sleon le cas, complété par une prtuaie pneoirlelfnosse patentermt d'assurer les activités farugnit au praahargpe 4 :
- ? bac peonsesfrnoil meainnancte des véhicules atmbuileos otipon « VP » ou « VI » ou « mocctelyos » (selon le cas), complété par une prtuaie piorlosnefsenle ptmraeentt d'assurer les activités fnrguiat au phrgaapare 4 ;
- ? bevert de maîtrise (selon le cas), complété par une ptraiuqe plrneosfoinlese pmtaenrett d'assurer les activités frgnuaît au pparagahre 4 :
- ? mécanicien réparateur aioutlmoibe ;
- ? ou électricien-électronicien spécialiste en aumtboiole ;
- ? ou mécanicien réparateur de celcys et mycotccls ;
- ? CQP Theieniccn exrept après-vente atomoliube ;
- ? CQP Tihneciecn exrept après-vente véhicules industriels, en cuors de création (2008) ;
- ? CQP Teichicenn exrept après-vente motocycles, en crous de création (2008) ;
- ? siot par décision ditrece du cheff d'entreprise, en fcnioitn des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au cnntoeu de la qfuaiaioilicn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pinoseoelnsrfe :

Verticale :

Vers les qcitlaaniiufos de :

- ? réceptionnaire après-vente, cheff d'équipe atelier, cheff d'équipe mtcoolyces (fiche A-20.1) ;
- ? anget de maîtrise aleeittr (fiche A-20.2) ;
- ? giiosteannre d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A-23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cnnvootein collective.

**Article - A-20.1 RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE
□ CHEF D'ÉQUIPE ATELIER CHEF D'ÉQUIPE**

1. Dénominations de la qioauilacftin (selon le cas) :

- ? réceptionnaire après-vente ;
- ? cheff d'équipe aelittr ;
- ? cheff d'équipe motocycles.

2. Stcereus d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Oejbt de la qioufcaialtn :

Le réceptionnaire ailculece et cinsloe le les cnltes du secivre après-vente.

Il réalise les activités vainst le déclenchement des pusrescos de maintenance, la reieitsttuon des véhicules aux clients, aisni que la clctromissiaaieon de pditruos et services.

Le cheff d'équipe alteeir ou le cheff d'équipe meoltycocs asusre une fcotinoan d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qiciaoifulatn puet constituer, puor un ovueirr pifoeeronsnl confirmé, une pomrioton au-delà de l'échelon 12, dnas une activité partagée etrne l'exécution de turaavx ceepmloxos sur véhicules, l'encadrement d'une ptitee équipe et le taoutrt de jenues en formation.

4. Cnonetu de la qiafiioalutcn :

A.1. Activités en rtlioean aevc l'organisation de la mctnnieaae :

- ? osgraniioan et paofiinitlcan des irnetvnoitnes ;
- ? en reotilan aevc les seveircs de constructeur, tisasrnmiosn d'informations à caractère tequinche ou cemaramicli ;
- ? msie à juor et cslsmeneat de la dutoemnaicton thneuciqe et camircomele ;
- ? acpolptiian des procédures qualité en vgeuiur dnas l'entreprise.

A.2. Activités liées à la gtseion de la mnnateincae :

- ? établissement de tuos dcunoemts inretens et copatblems ;
- ? roieitutstn du véhicule au clenit ;
- ? gteoisn des réclamations (dans le cdrae de devtreicis reçues) ;
- ? poitoromn des oferfs de sivrcee de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente.

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités sivaentus :

- ? aeicucl de la clientèle ;
- ? rédaction d'ordres de réparation, de cmemdnos de truvaax ;
- ? pioosrotpin de forfaits, vtnee aetnnidlodlie de pdtouris et screvis ;
- ? facturation, emseincsanet ;
- ? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- ? tartout de jneues en ftiomraon alternée.

Particularités : le cheff d'équipe atelier.

En rliaes d'un rsabnosplee hiérarchique, le cheff d'équipe réalise les activités snivaetus :

- ? affectation, suviii et contrôle des activités confiées aux claeloltrouabs ;
- ? réalisation d'interventions de mniteincanae sur véhicules ;
- ? auppi tceqnhiue aux clobelraaturos du service, tutorat de jenues en firtomoan alternée ;
- ? piaaotrtpicin au recrutement, à l'élaboration et au siuvi du paln de fmoarotin des collaborateurs.

Particularités : le cheff d'équipe motocycles.

En rileas d'un raseblnospe hiérarchique, le cheff d'équipe mloyocets réalise les activités sniavutes :

- ? acuiicel de la clientèle et ruititotsen des véhicules ;
- ? rédaction d'ordres de réparation.

5. Etxninsoes pbosiels dnas la qoiliafaticun :

Réceptionnaire après-vente :

- ? gseiton des véhicules de reammcnelept ;
- ? affectation, suvii et contrôle des activités confiées aux caooreabutlls ;
- ? réalisation d'interventions de mieanatncne sur véhicules ;
- ? ptctapiiroan au recrutement, à l'élaboration et au svuui du paln de ftooriamn des collaborateurs.

Chef d'équipe :

- ? acuiicel de la clientèle ;
- ? rédaction d'ordres de réparation, de coedmnmnas de tvraaux ;
- ? pstiirpooon de forfaits, vnete atddnliloine de prduitos et servivies ;

? facturation, easmnecsneit ;
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle.

6. Casmeelsnt :
? maîtrise : échelon cornderpnsaot au cnnteou pincapril de la qiaatoifculn : 20 ;
? échelons majorés aciseslecbs : 21/22 ;
? en ftionocn de l'exercice des estnexinos pesobilss décrites au phrpaagae 5 ;
? en fonicotn de l'application de critères vloriasants (art. 3B.02 c de la cvonoietnn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qauoiatcflin :
? siot par otenitobn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le doinmae de la maeancntine amboltuoie :
? BTS après-vente automobile, otpion « VP », « VI » ou « mloyotce » ;
? CQP Cehf d'équipe alteier ;
? CQP Cehf d'équipe motocycles, en cours de création (2008) ;
? CQP Réceptionnaire après-vente ;
? siot par décision dctreie du chef d'entreprise, en ftcooinn des compétences du salarié, appréciées par rpoarpt au ctnoneu de la qouitificaaln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution polsnsreoinlfee :

Verticale :
Vers la qitafoiuclain de :
? gosneaitnre d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A-23.1) ;
? cdrae tuhqnceie d'atelier (fiche AC-1.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cnovineton collective.

Article - A-20.2 AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qioliatiacuafn :
Agent de maîtrise atelier.

2. Seutercs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Objet de la qafiiulcoatin :
L'agent de maîtrise ateeilr réalise l'ensemble des activités ctvsiiuotets de la qouiafilctan « tchieecinn eperxt après-vente atblimuooe ». Il itneirvent également en apupi d'un rapsselnobe hiérarchique ou puet assure le rcleampnmet pcoteunl d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il ppcariite aux atcnios de fmrotaoin vsinat l'actualisation canttosne de ses compétences.

4. Cnotenu de la qioaciifluatn :
A. - Activités tenhcquies :
? toteus activités de mnnciacetae préventive et ctvriorce des véhicules, ptnoart sur :
? merouts tehqreims et équipements périphériques ;
? eeesbmlns mécaniques ;
? systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hreildqayuus et opeuqtis ausrnast la conduite, le croonft et la sécurité du véhicule ;
? psoc d'accessoires sur véhicules ;
? innttvneiores sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une htbotiailian (exemple : liuetimr de vsieste dnas le cas des véhicules industriels).
Les opérations de mntnncetaiae mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rotarappnt à :
? l'établissement de dotsciaings ;
? la msie en oureve de contrôles, de réglages et d'essais.
Elles seonuppst également la capacité d'interprétation de grudnraes ppeiyshus ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des mdeos de dsqtoianic et de contrôle, y

cmprois à distance.
B. - Oansoartigin et gotiesn de la mncaantinee :
B.1. Ogitnisoraan de la menanincate :
? en raltieon aevc les scrveeis du csoeuunctrtr et/ou de l'équipementier : réception, tnrmasisson d'informations à caractère tuqienche ;
? msie à juor et csalsneemt de la dtutecimanoon tunieqhce ;
? paaofliicintn de l'intervention ;
? anenmceegt et eitenrten du psote de travail, de l'outillage ;
? atiacopipln des procédures qualité en vgueuir dnas l'entreprise.
B.2. Gosietn de la mntnacenaie :
? cloinses thneueqics et d'utilisation auprès de la clientèle ;
? établissement de tuot duemcnot d'atelier uilte ;
? établissement de devis, d'OR ;
? partipciotan ponctuelle, en riels du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de rtsetoiitn des véhicules.
B.3. Ficonotn fitmoaron tihenquce :
? réalisation d'actions de fitoamron tqnceuihe à l'attention des calrtebooolrus du SAV ;
? patptariicoïn à l'élaboration du paln de foramotin de l'entreprise, ttoaurt de jneues en fortoamin alternée ;
? appui thicqneue aux cuebraatolrols du SAV.
B.4. Ftoncoïn encendaermt d'équipe(s) :
En reilas d'un rssbpoalnee hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :
? affectation, sivui et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Esnitxones pleosbsis dnas la qfuaaiiitocn :
? poosirptin de forfaits, vnete aldtldlienone de putdiors et svecires ;
? prictaitoipan à l'élaboration et à la msie en ovuree d'actions promotionnelles.

6. Ceasmseint :
? maîtrise : échelon csonnorpdreat au ceonntu pnaprciil de la qlutaiifiacon : 20 ;
? échelons majorés alebcscsies : 21/22
? en fiooctnn de l'exercice des enintoexss pessboils décrites au praahrgpae 5 ;
? en fticonon de l'application de critères vlitsraoans (art. 3B.02 c de la cnotveinon collective).

7. Modes d'accès (1) à la qlciifaiatoun :
? siot par obtenitn d'un des diplômes, tretis ou CQP suivants, dnas le dnaoime de la mneatcinnae aolibomute :
? bac piessnrneool mnetinaacne des véhicules automobiles, oitpon VI, complété par une prtquie pofolselfresnnie prmenteatt d'assurer les activités fguanrt au phrapragae 4 ;
? brevet de maîtrise, complété par une piaturqe pofolnriseenlse petrmtteant d'assurer les activités fugarint au pahprgraae 4 :
? mécanicien réparateur aoioubtlme ;
? ou électricien-électronicien spécialiste en aoulombtie ;
? CQP Teiichncen erpext après-vente almotobiue ;
? CQP Agnet de maîtrise atelier, en crous de création (2008) ;
? siot par décision dictere du chef d'entreprise, en fitoocnn des compétences du salarié, appréciées par roparpt au cntoenu de la qaciifaloiutn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peorselsoniflne :
Verticale :
Vers les qailcuitofains de :
? gitsreoainne d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A-23.1) ;
? cadre tqicnuehe d'atelier (fiche AC-1.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la ctnvenoin collective.

Article - A-23.1 GESTIONNAIRE D'ATELIER MAÎTRE D'ATELIER

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la quaicofitlian (au choix) :
? gntoarsineie d'atelier ;

? contremaître d'atelier.

2. Scterues d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Ojebt de la qiuialafticon :
Le tiliuria de la quictfilaaon asure des activités de gotesin et d'organisation de l'après-vente.
Il puet eerxcr son activité dnas deux tyeps de ceenxtots :
1. Dnas les eerpsentris dnot le suecter après-vente cromtpoe purueilss pôles (ex : atelier, siecvre rapide, carrosserie-peinture...), il piipctare à l'encadrement d'un pôle après-vente.
2. Lrqsuoel'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une oanoiirgtasn en psileurs pôles, il assure, en appui d'un reapobsnle hiérarchique qui puet être le chehf d'entreprise lui-même la responsabilité de ce secteur.

4. Cnotneu de la qafuilaictio :
A. - Activités rveileats à la gtsioen et à l'organisation après-vente :
? sivui de l'activité : clotlece de données, élaboration et aaoicaiuttlsn de taubelx de brod d'activité, ppoitaactirn à la msie en ovreue d'actions cervecirtos ;
? suvii des pans de mnncianae des équipements, inaenrvite de l'outillage ;
? pptosoiorn de rleuoemneent des équipements ;
? msie à jour, tinsirasosmn et csemlnaset de la datinutmeocon tnhquceie et cemirmcaloe ;
? établissement, tssnasoimirn et calmsenset de tuos dcnomteus internes, coleapbmts ;
? couibirtotnn à l'élaboration et au siuvi du bgduet ;
? établissement et suvii des relnoatis avec les prescripteurs, les prestataires, les clteins ;
? msie en orvuee d'actions ptlnmeoroelnis ;
? trniteeamt des réclamations, curnooibititn à la goetsin des ltigeis ;
? cbutotiinorn à l'élaboration et à la msie en ouvree de démarches qualité.
Le genairtsnioe 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 rpeest de l'environnement.
B. - Activités assurées en appui de celles du rapnlbsoese hiérarchique :
? edmacernnet de (des) l'équipe(s) d'atelier ;
? atiascsnse au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe ;
? appui tehcnique aux collaborateurs, trtuaot de junees en fiontaron alternée ;
? piticitorapan à l'élaboration et au svuii du paln de fmiortoan des collaborateurs.

5. Etsoenixns pbielssos dnas la qolaiitfiacun :
? priatipctoain aux négociations d'achat et de vntee auprès de prescripteurs, prestataires, fuioissurenrs et ceitnls gnrads cptomes ;
? dnas le cadre de la pnevloacyle dnas une peitte strrutuce : gieotsn de la totalité des fntociions de réception clientèle, de gtieson de l'équipe d'atelier, du suvii administratif.

6. Cassenemlt :
? maîtrise : échelon cornspdearont au cotnneu papricnil de la qltuioacfiian : 23 ;
? échelons majorés aeclcisbses : 24/25 :
? en ftinoocn de l'exercice des eoxistnnes pobsesils décrites au papahgrare 5 ;
? en fcotnoin de l'application de critères vialornstas (art. 3B.02 c de la cnioevntn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qliafituoiaicn :
? siot par oniotetbn d'un des diplômes ou CQP sivaunts :
? BTS après-vente atubiomole (options « VP », « VI » ou « mycoolcte »), complété par une puqritae pnsioefslinorlee patmertent d'assurer les activités fiunrgat au prprahagae 4 ;
? CQP Gaonstrieine d'atelier, contremaître d'atelier ;
? siot par décision dcrtee du chehf d'entreprise, en fiotncon des compétences du salarié, appréciées par rpoaprt au cneotnu de la quicfalatoiin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pferoinnloslee :
Verticale :
Vers qfutinliicaos de :
? cadre tqeinuche d'atelier (fiche AC-1.1) ;
? adnijot au chehf après-vente, rploabnesse d'atelier (fiche AC-2.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la coinvonten collective.

Article - AC-1.1 CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qcuialafiotn :
Cadre tquniehce d'atelier.

2. Suetrecs d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Obejt de la qiaoftiulaicn :
Le cdrae tiqhneque d'atelier arusse des activités de gsiteon et d'organisation de l'après-vente.
Il puet eeexr son activité dnas deux types de cntteeoxs :
1. Dnas les ererniptess dnot le sceteur après-vente est structuré en puurilses pôles d'activité dsnittics : il aussre la responsabilité d'un ou de pelursuis des pôles après-vente (atelier, scvrieie rapide, carrosserie-peinture...).
2. Lurosqe l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une osogtnarain en pôles distincts, il assure, en auppi d'un rbaonpessle hiérarchique qui puet être le chehf d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Le crdae theinque cnritoube au développement ccmaroeiml de l'après-vente.
Il a suos sa responsabilité un ou prueuilss agntes de maîtrise.

4. Cnenotu de la qcatluffiaoin :
A. - Activités rlaieitvs à la gistoen et à l'organisation après-vente :
? sivui de l'activité : cotlce de données, élaboration et asualtiitacon de tabelaux de brod d'activité, ptpatiariicon à la msie en ouree d'actions criovrtces ;
? siuvi des plans de mciaenantne des équipements, ivnnareite de l'outillage ;
? pioooritpsn de remeenuvlnoelt des équipements ;
? msie à jour, tissmsianorn et calmsneet de la dnoutmcaieton tnhuceiqe et cmoeacarmie ;
? établissement, tssmsianorn et cseamlnset de tuos documtes internes, cltoembaps ;
? citnrtoioibun à l'élaboration et au svuii du bgduet ;
? établissement et suvii des rnioales avec les prescripteurs, les prestataires, les clenis ;
? pitoracpaiitn à l'élaboration et à la msie en ovreee d'actions pnomeirenottlos ;
? teentiamrt des réclamations, cobttroniun à la geitson des legtiis ;
? citobtrnuion à l'élaboration et à la msie en oruvee de démarches qualité.
Le crdae tehnuqice 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 rpeest de l'environnement.
B. - Activités rtieevals au mngmeaneat du stceuer ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :
? suvii des oecjibtfis ;
? appui aux cooubrtarelals de l'activité après-vente ;
? eeanemdnrcr de caablrotelours : aruiottiitbn de missions, tauortt de jneeus en fmaioirotn alternée, piporiitaatcn au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

5. Exeinstnos posseilbs dnas la qcaiiiolutfan :
Cadres : les éventuelles etsxnoiens snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cntroatcleule de la qualification.

6. Csslennemat :

? cadre : navieu I, sur degrés A, B ou C ;
? échelons majorés alessceicbs : sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience, de l'autorité qui snot rnnceoues au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

7. Moeds d'accès (1) à la qluiofaaciitn :
? siot par oobtetinn d'un des diplômes ou CQP suivtnas :
? lenccie pslnroefneloise mcneainate des systèmes pluritechniques, oipotn « Oiiotagarnsn et mnaaeegnmt des scrviees de l'automobile », complétée par une ptuiqare pololnefsnrisee pemetrnrt d'assurer les activités fraugnit au praargppe 4 ;
? CQP Cdare tciheqne d'atelier ;
? siot par décision dectire du chef d'entreprise, en fonticon des compétences du salarié, appréciées par rarpopt au ceotnnu de la goaiaulitcfin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution prlsnlfnooiseee :
Verticale :
Vers qacilaofniuts de :
? aidojnt au chef après-vente, reopsbsnale d'atelier (fiche AC-2.1) ;
? chef après-vente (fiche AC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cntvioonen collective.

Article - AC-2.1 ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE RESPONSABLE D'ATELIER

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

AC-2.1 ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE RESPONSABLE D'ATELIER

1. Dénomination de la qfiacoiluiatn (au choix) :
? ajodint au chef après-vente ;
? rpleanosbse d'atelier.
2. Suecrets d'activité :
50-1Z / 50-2Z.
3. Oejbt de la qiaitfuicoaln :
L'adjoint au chef après-vente ievretinnt en auppî d'un rslsbnopae hiérarchique, qui est le chef après-vente.
Le rblsneposae d'atelier réalise, en auppî d'un rlsosapbnee hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gotiesn du suceter après-vente.
Il aursse le développement ciamoecrml de l'après-vente.
Il puet également avior la responsabilité du SAV sur un stie décentralisé.
Il a suos sa responsabilité un ou pueisruls cedars de neiveau I et/ou atgens de maîtrise, anisi que les auters salariés coaoucnrnt à la réalisation de l'activité.

4. Cnetnou de la qaofltuiiacin :
A. - Activités reevlatis au mmeaagennt du sceuter après-vente :
? détermination et suvii des otijbfecs ;
? auppî à l'encadrement du SAV ;
? emdnrnaeect de crlaourlthebaos : aritioubttn de missions, pcitiroapatin au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suvii du paln de formation, au svuui de l'évolution des carrières, au trutoat de jeuens en fitaromon alternée, etc.
L'adjoint au chef après-vente, le rnsoebspale d'atelier s'assure de l'application des règles, nemors et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de driot du travail, d'hygiène et sécurité, anisi que du repscet de l'environnement.
B. - Activités ratelviés à l'organisation et à la goisten de l'après-vente :
? suvii de l'activité : clectole de données, élaboration et auilioctsaatn de taublex de brod d'activité, détermination d'actions cevrocirets ;

- ? élaboration et suvii du bugedt aunnel de l'activité ;
? pitipcraoaitn à la gesoitrn financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des pirq de vente...);
? oianrtosigan floonnitncele d'atelier après-vente.
? piitactrpaoin au cihox des équipements, suivi des plnas de mtancnianee des équipements ;
? suivi des ganraetis ;
? teimentrat des réclamations, giseton des leigtis ;
? ednrnmeact de l'ensemble des activités aatiditsmrienvs reativles au secuter après-vente ;
? msie à jour, tnsirosmisn et cmmeessalt de la dautinmeocton tcunehiqe et cammlcrieoe ;
? coointitrubn à l'élaboration et à la msie en ouerve de démarches qualité.
C. - Activités ralitvees au développement ceicmarmol de l'après-vente :
? développement de l'activité cmamrleioce après-vente ;
? alynsae de la cccurnonee ;
? élaboration et msie en orveue d'actions meriktang ;
? prospection, développement de la clientèle gardns cmeptos ;
? négociation des cndintioos d'achat et de vnete auprs de prescripteurs, pasearteitrs et ctlneis gdnars cpmoets ;
? apupi à la force de vnete VN, VO, cbortallooain aevc les auetrs setuecrs d'activité de l'entreprise.

5. Extsonsneins pbiesslos dnas la qliacofiauitn :
Cadres : les éventuelles esinxnetos snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition calrcuolttene de la qualification.

6. Cslenmaset :
? crdaes : nevaiu II, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés aieslscbbes : sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruennceos au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qioiuaalfictn :
? siot par ottnioebn d'un des diplômes ou CQP suavitns :
? liciene pnelfossrlienoee macnnintaee des systèmes pluritechniques, opotin « Oaasrogiiitnn et magnameet des scerievs de l'automobile », complétée par une puritqae poslenonfislere petaemnttrt d'assurer les activités fnaugit au pghapaarre 4 ;
? CQP Aiodnjt au chef après-vente ou rsaosenlbppe d'atelier ;
? siot par décision dtecrie du chef d'entreprise, en fcontion des compétences du salarié, appréciées par rropopat au cttnnoeu de la qiaofacuiitln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnolonsiflseree :
Verticale :
Vers la qaiфуoitalcin de :
? chef après-vente (fiche AC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cntonovien collective.

Article - AC-3.1 CHEF APRÈS-VENTE

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qcluiiaioftan :
Chef après-vente.
2. Sueecrts d'activité :
50-1Z / 50-2Z.
3. Oejbt de la qloaifiacitun :
Le chef après-vente arsuse les activités d'encadrement, d'organisation et de giosten de l'ensemble du seuetcr après-vente.
Il ivnrteenit dnas le cdrae d'une eisprtnree ou d'un groupe d'entreprises dnas llaqleue l'activité après-vente, du fiat de son

importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, scvrie rapide, carrosserie-peinture...).

Il assure également le développement économique de l'après-vente.

Il a sa responsabilité l'ensemble des crédits 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 ;
- ? enregistrement de commandes : attribution de missions, planification au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au travail 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 suivi de l'activité ;
- ? 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...);
- ? gestion des réclamations, gestion des litiges ;
- ? participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements ;
- ? suivi des garanties ;
- ? traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- ? annulation de l'ensemble des activités administratives relatives à l'après-vente ;
- ? mise à jour, mise à disposition et classement de la documentation technique et commerciale ;
- ? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C. - Activités relatives au développement économique de l'après-vente :

- ? développement de l'activité commerciale après-vente ;
- ? analyse de la concurrence ;
- ? élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
- ? prospection, développement de la clientèle générale ;
- ? négociation des commandes d'achat et de vente auprès de prescripteurs, fournisseurs et clients généraux ;
- ? appui à la force de vente VN, VO, collaboration avec les autres services d'activité de l'entreprise.

5. Etablissements concernés par la qualification :

Cadres : les éventuelles entreprises sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition réglementaire de la qualification.

6. Conditions :

- ? niveaux : III, sur degrés A, B ou C ;
- ? degrés majorés particuliers : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont requises au grade 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 mentionnée des systèmes pluritechniques, option « Organisation et management des services de l'automobile », complétée par une période de formation en entreprise d'assurer les activités fonctionnelles ;
- ? CQP Chef après-vente ;
- ? soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA correspondant de la formation 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 généraliste (fiche ZC-4.1), sous-qualification spécifique

d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - C-3.1 HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :

- ? hôtesse d'accueil ;
- ? chargé d'accueil.

2. Niveaux 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 ;
- ? accueil des messages clients à destination des services des ventes, des collaborateurs de l'entreprise ;
- ? distribution de la documentation commerciale et autres documents nécessaires au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

5. Existence de spécialisations dans la qualification :

- ? tenue du service téléphonique ;
- ? réalisation d'activités administratives en relation des personnes de l'entreprise ;
- ? contribution à la réalisation des opérations commerciales de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

6. Classification :

- ? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- ? échelons majorés particuliers : 4/5 ;
- ? en fonction de l'exercice des spécialisations décrites au paragraphe 5 ;
- ? en fonction de l'application de critères valant (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 commerciale ;
- ? 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 commercial (fiche C-6.1) ;
- ? vendeur (fiche C-9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - C-6.1 ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR MOTOCYCLES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

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) spécialisé(e) exerçant des activités connexes à la circulation des véhicules (neufs ou occasions) et périphériques, ainsi qu'à la vente des véhicules d'occasion.
L'activité s'exerce principalement en salle d'exposition ; elle est centrée sur le rangement des véhicules et la présentation des véhicules.
La qualification « assistant de vente automobile » concerne des salariés n'ayant pas pu exercer complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnes en début de carrière qui doivent pouvoir être promues après 12 mois de pratique de cette activité.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de circulation des véhicules et services :
Activités connexes à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasionnels :
? présentation des véhicules ;
? portage des véhicules et de pièces périphériques.
Activités connexes à la vente des véhicules d'occasion :
? participation à l'estimation du véhicule d'occasion.
B. - Activités relatives à la gestion de la clientèle :
? gestion administrative des activités de vente ;
? établissement de procédures d'activité ;
? participation à la mise en œuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...) ;
? application des procédures qualité en entreprise.
C. - Particularités de l'emploi :
Motocycles :
? connaissances des véhicules, équipements et pièces périphériques ;
? connaissance des procédures qualité en entreprise ;
? connaissance des réglementations en vigueur.

5. Exigences professionnelles dans la qualification :
? maîtrise du véhicule au guidon ;
? maîtrise téléphonique ;
? connaissance des procédures qualité en entreprise.

6. Conditions :
? échelon attribué au candidat de la qualification :
6 ;
? échelons majorés absolus : 7/8 ;
? en fonction de l'exercice des professions décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères établis (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modalités 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 de 4 ans ;
? BEP vente commerciale, complété par une pratique professionnelle de 4 ans ;
? bac professionnel vente (préparé en lycée scolaire) ;
? soit par décision 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 vente (fiche C-12.1) ;
? vendeur automobile confirmé (fiche C-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - C-12.1 CONSEILLER EN FINANCEMENT

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

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 connexes à la vente de véhicules et des pièces périphériques.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités de vente des véhicules et services :
Toutes activités de vente de véhicules et de pièces périphériques :
? élaboration de plans de vente et de propositions ;
? conseil et vente de véhicules à clientèle des particuliers et professionnels ;
? vente de pièces périphériques ;
? appui technique à la définition des offres de vente de véhicules et de pièces périphériques ;
? transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile ;
? contribution à la définition et à la mise en œuvre du plan d'action commercial de l'entreprise ;
? activité de vente à l'offre commerciale en matière de vente de véhicules automobiles et pièces périphériques.
B. - Activités relatives à la gestion de la clientèle :
? gestion des dossiers de financement ;
? gestion et suivi des activités ;
? traitement des réclamations (dans le cadre de services reçus) ;
? suivi de l'activité « vente de véhicules automobiles et pièces périphériques » réalisée par les agents ;
? connaissance des procédures qualité en entreprise.

5. Conditions :
Un échelon étant attribué à cette qualification, toute promotion se fait par une nouvelle qualification de niveau supérieur.

6. Conditions :
? échelon attribué au candidat de la qualification :
12.

7. Modalités d'accès (1) à la qualification :
? soit par obtention d'un des diplômes, tiers ou CQP suivants, dans le domaine de la vente ;
? bac professionnel vente ou CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle de 4 ans ;
? soit par décision 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 cramciomel (fiche C-23.1) ;
? cenllsoeir des vteens (fiche CC-1.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cntenvooin collective.

Article - C-20.1 VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qiuaiaftolcn :
Vendeur almotbiuoe confirmé.

2. Steecurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Oejbt de la quilciaoaiftn :
Le vudeenr aolobtuime confirmé réalise, dnas le cdrae des diicevters reçues et suos contrôle dciert de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la ceitsoaaiomrmlcin des véhicules, aisni qu'à la vetne de fecinnneamts et de ptrseanoits périphériques, et, d'autre part, à la risepe des véhicules d'occasion.

4. Cntnoeu de la qiiatuoaiflcn :
A. - Activités de cmoliicatiaseomrn des produits, prnetotasis et srecevis :
A.1. Ciailerotmcosamin des VN, ptioudrs et pstonitaers :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? cimecarlmotiaiosn des véhicules ;
? vntee de fmnancineet ;
? vetne de pitoudrs et posatirents périphériques simples.
A.2. Rrsipee des véhicules d'occasion :
? eioatitsmn piyhsque du véhicule d'occasion, détermination de sa vluear ;
? négociation du pirx de riserpe du véhicule.
B. - Activités relitvae à la geitson de la ctaaiiolcsmomiern :
? giseton aaintirtvmside des activités de cociemtrasoilmain ;
? oinotrighaasn des activités en foicontn des oeifjtcbx quiantaftits et qituatlfiias déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cptmeos rdunes d'activité colcmmirae ;
? msie en ouvere du paln d'actions cmemoicleras de l'entreprise ;
? sivui des atgnes et réparateurs présents sur le sceuter d'activité du tiirulate ;
? apoaplciitn des procédures qualité en vueguir dnas l'entreprise.

5. Eotxeninss pbsosiels dnas la qiiulatacifn :
? svuui de la lairivson des véhicules ;
? tnaeritmet des réclamations simples.

6. Caslensmet :
? maîtrise : échelon cnaosrrdnoept au cenntou ppaiinrcl de la qtuiiaailcofn : 20 ;
? échelons majorés ascebslcies :
? en fooncinn de l'exercice des eoiennxtss pibsosles décrites au prahaprage 5 ;
? en footcinn de l'application de critères vaotailsrns (art. 3B.02 c de la ctoenovnin collective).
Le vneudr confirmé l'activité palpirince est la vtnee aux sociétés ou la vnnee à mdrhacns diot être placé sur l'échelon 23 « Attaché cmireoaml » dnas les cnonitdios prévues par la fcihe C-23.1.

7. Moeds d'accès (1) à la qiticiaofluan :
? siot par oontbtien d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmaoine de la vente ;
? DUT tnehuieqcs de cmlstrcmioioieaan ;
? BTS négociation et roaieln client, complété par une ptaiuqre pslenloeforsne pmrneaett d'assurer les activités frungait au prragaaphe 4 ;
? BTS meeanamngt des unités commerciales, complété par une praqitue plsilesrofonnee pentmtreat d'assurer les activités

fungiart au paprrhagae 4 ;
? siot par oobnteitn d'un des ttries situvans :
? ttrie de l'ANFA venuedr aoiotbumle ;
Le taulitrie d'un CQP « Cnsieloler cariecomml aolubotime » diot être classé « Vneuder aoiibmltue confirmé » échelon 20, si les activités confiées cerrednsponot à cleels décrites au pgarraaphe 4 ci-dessus ;
? titre de l'ESCRA gisitornnaee d'unité caimecrlmoe spécialisée en aubiolotme ;
? siot par décision drtciée du cehf d'entreprise, en fooncinn des compétences du salarié, appréciées par roparpt au cnotenu des activités confiées (paragraphe 4 ci-dessus).

8. Possibilités d'évolution plrofooesnlise :
Verticale :
Vers les qafautnciliois de :
? attaché ceorimcmal (fiche C-23.1), cnilolseer des vneets atuoilbmoe (fiche CC-1.1) ;
? aijdont cehf des vtenes (fiche CC-2.1) ;
? cehf des vteens (fiche CC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la coinovtnen collective.

Article - C-20.2 VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qoiuliatiafcfn :
Vendeur confirmé véhicules industriels.

2. Stecures d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Oejbt de la qtiailifucaon :
Le venuder confirmé véhicules ilidsenruts réalise l'ensemble des activités ccrounonat à la cmraisocmltioean des véhicules (VU et/ou VI) aisni qu'à la vnnee d'équipements et ptruiods périphériques. Il effecute également la rsripee des véhicules d'occasion.
Ces activités snot réalisées dnas le carde des dercetviis reçues et suos contrôle dircet de la hiérarchie.

4. Connteu de la qiioluciaftan :
A. - Activités de castelmciorimiiion des pitduros et srcvies :
Toutes activités cnocarut à la réalisation de l'acte de vnnee des véhicules nfeus et ocaonscis :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? casimloeiromaitcn des véhicules ;
? vetne de financement, d'équipements et de pdirtous périphériques ;
? sivui du réseau secondaire, intermédiaire.
Toutes activités cuorancont à la resripee des véhicules d'occasion :
? eisamtiotn pyqhsuie de véhicules d'occasion, détermination de luer veluar ;
? en fooncinn des dreiietvcs reçues et suos contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.
B. - Activités relavetis à la gostien de la coastecmioliarimn :
? aevc appui de la hiérarchie, ou d'un attaché cimraomecl ou clseoneilr des venets : goestin d'une cnmamdoe globale, ilncuant la posreittan de fuirnseusros (carrossiers, équipementiers...) ;
? geiotsn asirtnvmtdaiee des activités de commercialisation, iannulct :
? en poaatiitcprin : réponse à l'appel d'offres ;
? gseoitn des poptinorsois de sevcire « lociaotn logune durée » ;
? suvii comciarmel d'un prac véhicules ;
? sivui des rletnioas aevc les scrieevs de contrôle ;
? oinogatisarn des activités en fniotoen des oiejbcbfts qtafnitautis et quifltiaats déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cpemtios rendus d'activité calirocmme ;
? pctioiprtaiin à l'élaboration et à la msie en ovruée du paln d'actions cleroaieicmms de l'entreprise ;
? taoturt de junees en faotoirnm alternée ;

? aplatoipicn des procédures qualité en vguieur dnas l'entreprise.

5. Exoxtsnines poibslses dnas la qilutaiifacon :
Traitement des réclamations simples.
Suivi de la livaoisrn du (des) véhicule(s) au client.

6. Clansmseet :
? maîtrise : échelon csdroanepornt au cnetonu pcparinil de la qaiioatfluin : 20 ;
? échelons majorés aeisbsleccs : 21/22 ;
? en foniotcn de l'exercice des enestnixos piesbolss décrites au pahrgapare 5 ;
? en foncton de l'application de critères vanltsoiras (art. 3B.02 c de la cneioonvtn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qiaoiatlucufin :
? siot par oioettbnn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnaomie de la vtene ;
? DUT teceniuhsq de comsaroetmcliaiiin ;
? BTS négociation et raiolten client, complété par une puatiqre pionslolfnerese peemartnt d'assurer les activités fnrugiat au paphrgaae 4 ;
? BTS maenaegmnt des unités commerciales, complété par une pirqtuae poneseoflsirlne ptnmreaett d'assurer les activités faigrnut au pphgararae 4 ;
? CQP Vduener confirmé VI ;
? siot par décision dtcriee du chef d'entreprise, en fniotcn des compétences du salarié, appréciées par rorappt au cteonnu de la qociiitflauan (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plrsninsflooeeee :
Verticale :
Vers les qiaoiultfnas de :
? attaché cocmemrial VI (fiche C-23.2), cseeloinlr des vnetes VI (fiche CC-1.2) ;
? aijdont chef des veetns (fiche CC-2.1) ;
? chef des ventes (fiche CC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cenvntoion collective.

Article - C-23.1 ATTACHÉ COMMERCIAL

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qutfilaociian :
Afin de préciser le tpe d'emploi, cette dénomination puet être complétée, seoln le cas, des qfalaiciuifts svnutias : « aolbitoume » ou « roanbsselpel hlal » ou « sociétés » ou « mcadnrhas » ou « seetucr ».

2. Streuecs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Obejt de la qoulatfaiciin :
L'attaché ccmiemraol réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la ccaismtriamlieoon des véhicules et pitudros périphériques et, d'autre part, à la rserpie des véhicules d'occasion.
Il bénéficie d'une atmooouie iontprtmae dnas la responsabilité de l'organisation du travail.

4. Cenotnu de la qiofcutiliaan :
A. - Activités de camsearcitioomiln des pdiurots et seirecvs :
A.1. Emsnelbe des tleairitus de la qualification, queul que siot le tpe d'emploi :
Toutes activités canconrout à la réalisation de l'acte de vntee des véhicules nufes ou ocsncaois :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? ciriomolaseimtcanc des véhicules ;
? vtnee de fneacmeint et de puidorts périphériques ;
? sviui du réseau secondaire, intermédiaire ;
? suvii de la lsiavoirn du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités cuoanconrt à la rsepire des véhicules d'occasion :
? eimtasotn pyushqie de véhicules d'occasion, détermination de luer vuelar ;
? négociation de la vauelr de reprise.
A.2. L'attaché cmoeemiarl « sociétés » réalise spécifiquement :
? réponse aux aplpes d'offres émanant des etpnerersis et aosntmiitrinads ;
? gsiteon des ppoonitrisos de srveice « lactoon lnogue durée » aux eeterirsnpns ou aiosdntmrtinais ;
? suvii cmricemaol d'un prac véhicules.
A.3. L'attaché caimermoel « mchadrnas » réalise spécifiquement :
? totues activités cnanuocort à l'achat et à la vetne des véhicules d'occasion : itifociidenatn des offres, eatistmoin de la rentabilité d'une l'opération, négociation du pirc d'achat des véhicules, cselnios à la froce de vtnee en vue d'optimiser les reprises...
B. - Activités reltavies à la gtiosen de la coilcatomairsemin :
? geoistn atiditsnmviraee des activités de cmaaisrcmeoaotiln ;
? oinirtagoasn des activités en foitnicon des ofbctjeis qtfnuitaiats et qaaulititfs déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cmoepts rduens d'activité cceaomrilme ;
? ppactiritaoin à l'élaboration et à la msie en oveure du paln d'actions cmcaoirlemes de l'entreprise ;
? troatut de jneues en fiatroomn alternée ;
? tetmnrtaet des réclamations (dans le cdrae de diteciervs reçues) ;
? ;
? aclpaiipton des procédures qualité en vieguur dnas l'entreprise.

5. Eointnsexs plsoisbes dnas la qftaoucaiiin :
? goesitn des itafrooninms reçues sur le net ;
? origiatnsaon et aiamnotin des leieux d'exposition, de pitnos relais.

6. Cnesalmest :
? maîtrise : échelon cerrosnodpant au conetnu pirainpcl de la qtiicofilaaun : 23 ;
? échelons majorés aecbecsisls : 24/25 ;
? en foncton de l'exercice des eonesnxtis pebisslos décrites au prgarapae 5 ;
? en ftoiconn de l'application de critères vatlsiaorns (art. 3B.02 c de la coionnvten collective).

7. Mdoes d'accès (1) à la qatificiiloun :
? siot par ottieobnn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnmaoie de la vente ;
? DUT teunhqecis de csmiaieloomiractn ;
? BTS négociation et rtaeolin client, complété par une praquite plfsoilnoesnree pnraetetmt d'assurer les activités fngariut au ppghaaarre 4 ;
? BTS meaemnagnt des unités commerciales, complété par une piqarute pneorlnosfsilee peemtrntat d'assurer les activités fiaurngt au parrapage 4 ;
? CQP Attaché cacimemorl automobile, ou sociétés (selon le cas).
Le tiitruale d'un CQP aqcius aanvt l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 diot être classé « cienellsor des veetns », neivau IA en fihce CC-1, si l'activité cfiée va au-delà de la qcfuaitiiloan décrite aux ppraagpeahs 4 et 5 ;
? siot par obtietnon du ttrie de l'ESCRA giarniosetne d'unité cemmroalie spécialisée en aimlutoboe ;
? siot par décision dtcriee du chef d'entreprise, en fcointon des compétences du salarié, appréciées par rporat au ctoenou de la qiluaafoiictn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plsnieoorelfsne :
Verticale :
Vers les qoliaaiitucnfs de :
? aijdont chef des veetns (fiche CC-2.1) ;
? chef des vetens (fiche CC-3.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la civtononen collective.

Article - CC-2.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes.

2. Scateurs 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 concourent à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions ainsi qu'à la ripese des véhicules d'occasion ;
? en appui d'un réseau 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 courtmésiamcoilan des périeurs et des supérieurs :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions, produits périphériques à clientèle particulière ou plnfseenisrooe :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? cismaseoioirtlamn des véhicules ;
? vente de pièces et de produits périphériques.
Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
? eisotiamtn pyusqhie du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur ;
? négociation de la vente de reprise du véhicule d'occasion ;
? gestion et animation de points 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 chefs du réseau hiérarchique :
? appui aux chefs de réseaux commerciaux ou aux vendeurs dans l'activité vente ;
? travail de jeunes en formation alternée ;
? suivi de l'activité de vendeurs commerciaux ;
? participation à la gestion du stock des véhicules neufs et occasionnels ;
? participation à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions commerciales ;
? participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des vendeurs ;
? gestion des réclamations reçues sur internet ;
? traitement des réclamations, gestion des litiges ;
? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

5. Enteneix psobeisls dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions s'ont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition de la qualification.

6. Coefficient :
? coefficient : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui s'ont ruceonnns au chef 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 prévues au paragraphe 4 ;
? CQP Attaché commercial ou conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au paragraphe 4 ;
? soit par obtention du titre de l'ISCAM vendeur de véhicules automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au paragraphe 4 ;
? soit par décision de l'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.

Article - CC-3.1 CHEF DES VENTES VP, VU, VI

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Chef des ventes.

2. Scateurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef des ventes assure la responsabilité de la gestion commerciale 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 occasionnels à clientèle particulière ou professionnelle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités réalisées au sein 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 vendeurs ;
? répartition géographique des zones de vente aux clients ;
? définition et suivi des objectifs de vente assignés aux vendeurs ;
? appui aux vendeurs commerciaux dans l'activité de vente ;
? élaboration des tableaux de bord : 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 tautrot 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 réalisées à la gestion de la commercialisation :
? extension de l'ensemble des activités commerciales relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques ;
? suivi de l'activité : élaboration et mise en œuvre de tableaux de bord d'activité ;
? gestion des stocks des véhicules neufs ou occasionnels ;
? définition du plan d'actions commerciales ;
? élaboration du budget annuel du service, suivi du budget ;
? négociation des commandes 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 œuvre de démarches qualité.

5. Enteneix pelissbos dans la qualification :
Cadres : les éventuelles extensions s'ont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition de la qualification.

6. Coefficient :
? coefficient : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui s'ont ruceonnns au chef dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
? s'obtient par 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 qualification professionnelle permettant d'assurer les activités confiées au paragraphe 4 ;
? diplôme de l'ESSCA « spécialisation management des réseaux commerciaux » ;
? s'obtient par tirage au sort de l'ISCAM « reposons les compétences de la distribution commerciale », complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités confiées au paragraphe 4 ;
? s'obtient par décision 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 supérieur (fiche ZC-4.1), sous réserve 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.

Article - DC-1.1 CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

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'une hiérarchie commerciale 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 atouts 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 itinéraires ;

? 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 ;

? participation de modalités de financement ;

? contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

? suivi des équipements ;

? participation à l'organisation commerciale du magasin et des lieux de vente ;

? participation au déclenchement et à la mise en œuvre d'actions commerciales ;

? traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;

? mise à jour, tenue à jour et mise à jour de la documentation technique et commerciale ;

? établissement et classement de tous documents internes, commerciaux ;

? contribution à l'élaboration et à l'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 équipes ;

? appui aux collaborateurs de l'activité PRA ;

? recrutement de collaborateurs : attribution de missions, travail de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc. ;

? participation à la stratégie de l'entreprise 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 lieux et des personnes.

5. Exigences professionnelles dans la qualification :

Cadres : les éventuelles exigences sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition détaillée de la qualification.

6. Conditions :

? cadre : niveau I, sur degrés A, B ou C ;

? degrés majorés abécédaires : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont requises au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

? s'obtient par un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la qualification :

? licence professionnelle en maintenance des systèmes pluritechniques, option « onirologie et maintenance des services de l'automobile » ;

? CQP Cadre technique PRA ;

? s'obtient par tirage au sort de l'ISCAM « revalorisation commerciale de la qualification automobile » ;

? s'obtient par décision 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.

Article - DC-2.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES RESPONSABLE DE MAGASIN

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

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 itinérant en appui du chef des ventes PRA.

Le ranepssolbe de msagian réalise, en appui d'un rseblsopae 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 créatif 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 atnés de maîtrise ainsi que les autres salariés encadrés à l'activité.

4. Cnetnou de la qfultcioaian :

A. - Activités rvlates au mamnegat du steecur de vntee pièces de rechange, arcesceois et ptdroius :

Toutes activités reilvteas 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, aescross et poudrits ;

? emrnneadt des rlablorutes : artutbioitn de missions, ptapitcoairn 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 travail 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 raeivtes à l'organisation et à la gestion de la cocrammlaioiestn des PRA :

? suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des interventions ;

? encadrant de l'ensemble des activités attendues des collaborateurs 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 de différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique ;

? suivi des clients ;

? traitement des réclamations, gestion des litiges ;

? mise à jour, mise à disposition et classement de la documentation technique et commerciale ;

? contribution à l'élaboration et à l'application des procédures qualité en vue de la mise en œuvre de l'entreprise.

C. - Activités rveitlias au développement de la croissance du secteur des PRA :

? développement de l'activité commerciale ;

? analyse de la concurrence ;

? élaboration et mise en œuvre 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. Eiensxtons pblouessis dnas la qcalutiiioiafn :

Cadres : les éventuelles exceptions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition réglementaire de la qualification.

6. Csnemelast :

? 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. Moeds d'accès (1) à la qualification :

? soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la distribution :

« vendeur de l'automobile » ;

? CQP Anojdit au chef des ventes PRA ou responsable de magasin ;

? soit par obtention du titre ISACM « responsable commercial de la distribution automobile » ;

? soit par décision écrite 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.

Article - DC-3.1 CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes PRA.

2. Sectors 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 commercial des pièces de rechange, accessoires et produits.

Il interagit dans le cadre d'entreprises ou de groupes d'entreprises dans le processus de 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 réalisées au sein du secteur de vente des pièces de rechange, accessoires et produits :

Toutes activités réalisées 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 travail 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 réalisées 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 interventions ;

? encadrant de l'ensemble des activités commerciales des collaborateurs du secteur PRA ;

? participation 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 de différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique ;

? sviui des gnaairets ;
 ? timteenrat des réclamations, gïtosen des lietgïs ;
 ? msie à jour, tmissnraoin et csseemalnt de la ditncemoauotn tncqïuehe et creoammlice ;
 ? ctoitonbiurn à l'élaboration et acoalptiipn des procédures qualité en viuguer dnas l'entreprise.
 C. - Activités releativs au développement de la ctomelaiarimocisn des PRA :
 ? développement de l'activité commicalere ;
 ? anlyse de la cnuerrcocne ;
 ? élaboration et msie en ouerve d'actions mntikearg ;
 ? prospection, développement de la clientèle ;
 ? établissement et suivi des rotiaenls fournisseurs, suivi de la clientèle gdans cotpmes ;
 ? déclenchement et ooirntiaasgn d'actions mkirtaeng ;
 ? auppi à la froce de vntee VN, VO, ctaorboaloïln avec les aetrus streuecs d'activité de l'entreprise ;
 ? répartition géographique des zeons de vtene ernte les vdneerus itinérants.

5. Enitenxsos psilbeoss dnas la qtcifailuoaan :
 Cadres : les éventuelles eotesinxns snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cancltreloue de la qualification.

6. Cenaslmest :
 ? ceadr : neaviu III, sur degrés A, B ou C ;
 ? degrés majorés accbeslises : solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcuoenens au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

7. Mdoes d'accès (1) à la qïaiuacofltin :
 ? siot par oïbtnteon d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnmiaoe de la dibtrtiison :
 ? lccniee psnlfsolnoeeire meatecnniane des systèmes pluritechniques, ootpin « otgaanorsiin et manenamegt des scvieres de l'automobile » ;
 ? mtsear de l'ESSCA spécialisation mnmageaent des réseaux automobiles, complété par une piatrqe pnifloserslneoe pmrtterat d'assurer les activités fiarnugt au parrgaaphe 4 ;
 ? CQP Cehf des vneets PRA ;
 ? siot par onotbietn du ttire de l'ISCAM rsaspebonle cmmioeracl de la dutsioibtin aomibulote ;
 ? siot par otniboetn du BDAGE ESSCA-GNFA mannmeaget de la diibotuirtsn et des srceievs amulooeitbs ;
 ? siot par décision dcteire du cehf d'entreprise, en fonoitcn des compétences du salarié appréciées par rapoprt au cneotnu de la qcïiautaioln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pennsrosielolfe :
 Verticale :
 Vers la fonicoth de :
 ? cadre dirngieat (fiche ZC-4.1), suos alieoplapt d'emploi spécifique à l'entreprise (par exmepel : ducreieit des ventes PRA).
 Transversale :
 Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la ctivneoonn collective.

Article - E-3.1 OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qïaofiluiacn :
 Opérateur préparation véhicules.

2. Secreuts d'activité :
 50-1Z / 50-2Z / 74-7Z / 71-1Z.

3. Ojbet de la qïtialiouacfn :
 Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de luer msie en vntee ou en circulation.

4. Cntoenu de la qïfticaoluaïn :
 A. - Activités teïuqhnecs :
 ? esbmenle des activités spécifiques ;
 ? à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage...);
 ? au contrôle de l'état des véhicules ;
 ? ustialotin de gamems de préparation ;
 ? à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de craseoirrse et sellerie... ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
 ? cvyoaonge de véhicules.
 B. - Oaarotgïsnin et goeïtsn de l'activité :
 B.1. Osongaitiran de l'activité :
 ? ustailiton de la dmcinoeuttoan tneucïhqe ;
 ? aeceengmnt et eitetenrn du ptsoe de tvraail ;
 ? aïclptïoan des procédures qualité en vuguer dnas l'entreprise.
 B.2. Gotïesn de l'activité :
 ? établissement de tuot dnmuoect d'atelier ulite ;
 ? ioïtitfndeacin de taravux complémentaires à prévoir sur le véhicule.

5. Exetsinnos poisebls dnas la qaulcïiïoïan :
 ? liarvsion du véhicule au cenilt ;
 ? psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gvgarae des vgaierts ;
 ? aoltpcapiïn de pierunte au plitesot (si le tiultiare de la qlfaucoïtiïan est détenteur du CAP peintre).

6. Csnsmelaet :
 ? échelon cenrpsanoort au coetnno prpciïal de la qlfïaiucitaon : 3 ;
 ? échelons majorés aeasilbcïss : 4/5 ;
 ? en fcïonotn de l'exercice des enxnetoïss pïseboss décrites au pagarrpae 5 ;
 ? en ftonocïn de l'application de critères vaoïsnïlrs (art. 3.02 c de la cotoeïnnvn collective).

7. Mdoes d'accès (1) à la qacofuaitliïn :
 ? siot par ootebnïtn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le diaomne de la manicanetne aiomutlboe ou de la carrosserie-peinture :
 ? CAP mntanniacee des véhicules automobiles, oïpotn « VP », « VI » ou « mleoctcyos » ;
 ? CAP carrosserie-réparation ;
 ? CAP pneriute en ciarsrsroe ;
 ? BEP mncïaantene des véhicules et des matériels, dnïnotame « VP », « VI » ou « mtecyolocs » ;
 ? BEP cisrrasoree ;
 ? CQP Opérateur préparation véhicules ;
 ? siot par décision detcrie du cehf d'entreprise, en fonciotn des compétences du salarié, appréciées par rpopart au ctoennu de la qaitiolcïaïun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution polfseosnïrïnee :
 Verticale :
 Vers la qtfaloïciuaïn de :
 ? rénovateur VO (fiche E-6.1).
 Transversale :
 Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cvoneïtonn collective.

Article - E-6.1 RÉNOVATEUR VO

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qïfoïiclauatn :
 Rénovateur VO.

2. Seturces d'activité :
 50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Oebjt de la qïifatacïlouïn :
 Mise en ouvree de tchiugenes spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec tmrtaïeet

des parietis souillées, oxydées ou ternies.

4. Cnetonu de la qafiaioucitiIn :

A. - Activités tuiechnqes :

? réalisation de l'ensemble des activités ccuaonornrnt à la rénovation des véhicules d'occasion :

? aiotopipalcn de pdiurtos rénovateurs ;

? raodrrccs de pteuirne spiemls (hors uiatliostn d'un pistolet) ;

? réalisation d'interventions speimls de cessorirrae et de seelilre (sièges et garnitures...);

? réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien ;

? caovgoyne de véhicules.

B. - Oaraoigitsnn et gsoietn de l'activité :

B.1. Oogiasinatrn de l'activité :

? utilaotiisn de la dotinoacmetun thucneiqe ;

? agcnnееem et ereittenn du pstoe de tiaavrI ;

? alptaiciopn des procédures qualité en vueiugr dnas l'entreprise.

B.2. Giteosn de l'activité :

? établissement de tuot doucemnt d'atelier ulite ;

? suivi du soctk de piroudts spécifiques ;

? ittiiecafnodn de travaux complémentaires à prévoir sur VO.

5. Eitosxnnes psibsoels dnas la qofiuatlaicin :

? loiavirsn du véhicule au cnelit ;

? aaticiplopn de pnrituee au pelistot (si le turtaille de la qliaiciauotfn est détenteur du CAP peintre) ;

? psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gargave des viagres ;

? préparation de véhicules neufs, contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

6. Cnismeseat :

? échelon csaonorprdent au conetnu pnaircpil de la qiiuaactfolin : 6 ;

? échelons majorés acselbescis : 7/8 :

? en fniocton de l'exercice des entsienxos pbsilesos décrites au pahrpaae 5 ;

? en finocotn de l'application de critères vsrlotainas (art. 3.02 c de la cvntnieoon collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qtiaaofliiucn :

? siot par otobtienn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le daonime de la manieatnncce aoomlbtie ou de la carrosserie-peinture :

? CAP maenctniane des véhicules automobiles, otpoin « VP », « VI » ou « myelococts », complété par une prutiqaе pslioferoenlsle pmtnaeret d'assurer les activités faurgint au paphgraae 4 ;

? CAP carrosserie-réparation, complété par une pratuqie pnsliensloofere prmaettent d'assurer les activités fnuiagrt au paaharpgre 4 ;

? CAP preuntie en carrosserie, complété par une putrqaie prlsoesieolnfne pnrtmeaet d'assurer les activités farunigt au prrgaphaae 4 ;

? BEP mtannncaeie des véhicules et des matériels, dnamotnie « VP », « VI » ou « mtcoycloes », complété par une puiaqrte psleofelnnsiore peetantrmt d'assurer les activités fuignart au praaghrpaae 4 ;

? BEP carrosserie, complété par une pputraie pnfiellsearnoe ptnrteemat d'assurer les activités friuagnt au paharrpaae 4 ;

? CQP Rénovateur VO ;

? siot par décision dcitere du cheh d'entreprise, en fnoocitn des compétences du salarié, appréciées par rpaort au cnetou de la qliiacotiafun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnrsselofionlee :

Verticale :

Vers la qtcoaiiafiuIn de :

? cheh d'équipe préparation-livraisons (fiche E-20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la connvotien collective.

Article - E-20.1 CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qiciitulofaan :
Chef d'équipe préparation-livraison.

2. Srceetus d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Ojebt de la qoatulciafiin :

Le cheh d'équipe préparation-livraison asruse la crinoiaotdon d'une équipe de préparateurs et rénovateurs de véhicules.

Il efftuece également tuotes activités de préparation et/ou de rénovation des véhicules.

4. Ctnoneu de la qifticluoaiian :

A. - Activités tniqheceus :

? réalisation d'activités de préparation des VN et/ou de rénovation des VO ;

? eeienrttn cranuot des véhicules, opérations speimls de carrosserie-peinture, sellerie..., ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;

? psoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gargave des vitrages...

B. - Otringiaason et gosietn de l'activité :

? oosirainatgn de cvynoeagos ;

? conoitriadon de la psoe d'accessoires (par aiteler en irnente ou par sous-traitance) ;

? réception des VN, VO (dans le carde des procédures en vuieger dnas l'entreprise) ;

? sivui du pinalng des lanoisrvis ;

? lirisvoan et msie en mians des véhicules (description des modes de fmcinnnotoenet présentés dnas la nitcoe du véhicule) ;

? gstoien des sctkos de ptdorius spécifiques ;

? établissement, tossiianrsmn et celnsmeast de tuot dnocuemt utlie ;

? msie à juor et ceeasmlsnt de la dmetianooctun tnehique ;

? atlpoaipcin des procédures qualité en viuegur dnas l'entreprise.

C. - Activités réalisées en apupi d'un repslnasobe hiérarchique :

? amgenencet et eernttin de l'atelier de préparation ;

? eenandermt ou anitmiaon de l'équipe, affectation, svuii et contrôle des activités confiées ;

? apupi teqhncuie aux préparateurs et aux rénovateurs, tuatrot de jeuens en fomtiaorn alternée ;

? pritaitpaocn au recrutement, à la définition et au sviui du paln de ftrmioaon des collaborateurs.

5. Exeninotss pebsisols dnas la qiutolaficain :

? en rialton aevc le sievre vtene : réalisation d'expertises VO ;

? réalisation de teutos invotetiennrs de mcnaaitnee mécanique, de carrosserie-peinture, psoe d'accessoires sur véhicules.

6. Cmeaesslnt :

? maîtrise : échelon cneopdarsnort au cnetonu pnaircpil de la qaatliiufcn : 20 ;

? échelons majorés aeecssibls : 21/22 :

? en ftonicon de l'exercice des extsenoins pssolebis décrites au pagrrrhaae 5 ;

? en footncn de l'application de critères vstalnoiras (art. 3B.02 c de la cnienoovtn collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qaiolctfauiin :

? siot par ottebnion d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le doainme de la mcnaenttiaе de véhicules ;

? BTS après-vente automobile, oitpon « VP » ou « VI » ou « mlccooteys » ;

? CQP Cheh d'équipe préparation laoirisvn ;

? siot par décision deitrcе du cheh d'entreprise, en fioctonn des compétences du salarié, appréciées par rrrpaot au ctnoeu de la qtcoaiiaufIn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peoslrlrefionne :

Verticale :
? girnatoiesne d'atelier, contremaître atieelr (fiche A-23.1) ;
? cadre tnhciquee d'atelier (fiche AC-1.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cvnioetnon collective.

Article - G-6.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE VL

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qtoiuaiiclafn :
Contrôleur tnhueqcie VL.

2. Steuecr d'activité :
74-3A.

3. Oejbt de la qiciatulafon :
Réalisation de contrôles tciqnhuees périodiques et oetaigbrlis sur véhicules de minos de 3,5 tonnes, conformément à la réglementation en vigueur.

4. Cenntou de la qoucliitfiaan :
A. - Activités tcnhqeis :
? réalisation de la vitise tqecunihe ;
? saisie de la ltsie des défauts constatés sur le véhicule ;
? établissement du procès-verbal de contrôle ;
? réalisation des contrôles vnlrteaaios et des contre-visites.
B. - Otiaigaornsn et gtsoien de l'intervention :
B.1. Ortaiaagnsoin de l'intervention :
? uoiitatsln de la damuottoencin technique, réglementaire ;
? eetientrn des peotss de travail, des équipements de contrôle ;
? appitioacln des procédures qualité en viugeur dnas l'entreprise.
B.2. Geotisn de l'intervention :
? aiueccl de la clientèle ;
? établissement et tssimonriasn de tuot dmneucot à caractère airnsidamtif et comirmecal ;
? cnirammeote du PV du contrôle à la pnosrnee anayt présenté la véhicule ;
? vaiiltodan du PV par aiptisoonp des signatures, psoe du macroan et de la vnttegie ;
? facturation, encaissement.

5. Exosninet pbseloiss dnas la qaitailucfion :
? svuii de la mtiancneae des équipements de contrôle ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

6. Cemnasselt :
? échelon cnearnorpodst au cnoetnu pciirnapl de la qaflautoiicn : 6 ;
? échelons majorés asblecscis : 7/8 ;
? en fotcinon de l'exercice des eenontsxs pbesoliss décrites au paghpaare 5 ;
? en ftcioonn de l'application de critères voristnalas (art. 3.02 c de la cnonoeivtn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qutiifilaacon :
Certifications de référence viasnt l'obtention de l'agrément préfectoral, dnot nemotnamt le CQP Contrôleur tihuenqce VL, en cuors de création (2008).

8. Possibilités d'évolution preslonelsnofie :
Verticale :
? contrôleur tnqicehue confirmé VL (fiche G-9.1) ;
? cehf de crtnee de contrôle tunqhicee VL (fiche G-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cnnteiovon collective.

Article - G-6.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE PL

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qutioiicaalfn :
Contrôleur theciqune PL.

2. Suetcer d'activité :
74-3A.

3. Ojebt de la qfacolatiiun :
Réalisation de contrôles tuncqeheis périodiques et orlgioiabets sur emeelsnbs rnloutas de PATC supérieur à 3,5 tonens (référence Q1 de la réglementation en vigueur).
L'ensemble des activités rvnleeat du contrôle tnceuhiqe est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Cotnenu de la qitafcliuoian :
A. - Activités thecniques :
? réalisation de la vtiise tihcenuqe ;
? siaie de la ltise des défauts constatés sur le véhicule ;
? établissement du procès-verbal de contrôle ;
? réalisation des contre-visites.
B. - Ooigrnasaitn et geiotsn de l'intervention :
B.1. Ooagitairnsn de l'intervention :
? utilisaiton de la dtconioeatumn tincquhee et réglementaire ;
? eernitn des potses de travail, des équipements de contrôle ;
? alptcaipon des procédures qualité en vuugeir dnas l'entreprise.
B.2. Goetisn de l'intervention :
? aceciul de la clientèle ;
? établissement et tnmssariion de tuot dnocuemt à caractère asitadrnitimf et comeramicl ;
? ceotainrme du PV du contrôle à la prnnoese aynat présenté le véhicule ;
? vtdiliaaon du PV par aoopipitsn des signatures, psoe du moracan et de la vtngtie ;
? facturation, encaissement.

5. Exitennsos psiolbses dnas la qlcautiifiaon :
? suivi de la mntaiancnee des équipements de contrôle ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailings...).

6. Csemnlaest :
? échelon cnpedsarornot au coentnu pnrciipal de la qifiaulotaicn : 6 ;
? échelons majorés ascebsielcs : 7/8 ;
? en fointcon de l'exercice des eioxtsnnes posesilbs décrites au pagarrhpe 5 ;
? en foticonn de l'application de critères vranolasts (art. 3.02 c de la cntevnoion collective).

7. Medos d'accès (1) à la qtcuailifaion :
Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dnot naemtmont le CQP Contrôleur theuinqce PL en corus de création (2008).

8. Possibilités d'évolution pnonsffolreiele :
Verticale :
? contrôleur tuhniqece confirmé PL (fiche G-9.2) ;
? cehf de certne contrôle teiqhcune PL (fiche G-20.2).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cievnotonn collective.

Article - G-9.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE

CONFIRMÉ VL

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé VL.

2. Sceau d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles périodiques et orageilbitos sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, inlmaqupit un imrtaopnt ranoeetnill ccrimoemal dnas le srvciee au client.
L'ensemble des activités rnvlaeet du contrôle tihqneue 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. - Onistriaagon et gioten de l'intervention :
B.1. Oagirniastn des interventions :
? mise à jour et cmassnelet de la diacnutmoton tiecquhne réglementaire ;
? anneeget et eetinrtn des ptoess de triaval et des équipements, siuvi de la mniancatne des équipements de contrôle ;
? aicpatpolin des procédures qualité en vieguur dnas l'entreprise.
B.2. Giteosn des irivnetenotns et le développement camcriomel :
? aeuicel de la clientèle ;
? cmtnamoiere du procès-verbal de contrôle à la prnsnoee anayt présenté le véhicule ;
? établissement et tsriamsonisn de tuot dumnoect à caractère anatrmiiidstf ou crimcomeal ;
? vdtoilaian du procès-verbal par aiipotpsn des signatures, psoc du moacran et de la vgitnete ;
? facturation, esemsnniecat ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

5. Eioxtnenss psilesbos dnas la qfiucitaloain :
? suivi et établissement de sasuttieitqs melsleunes ;
? tianmeertr des réclamations cenilt (dans le cadre de dieevicrts reçues) ;
? ancsssatsie et cnoeil aux contrôleurs tuheiqens ;
? toartut de jeeuns en fimraoton alternée ;
? établissement de rniaoetls avec les professionnels, assureurs, experts... vansit le développement de l'activité.

6. Cssenelmat :
? échelon cnpsrrodeonat au ctenou prncaiipl de la qliaoticiufan : 9 ;
? échelons majorés asebcsciels : 10/11 :
? en fntocion de l'exercice des eninostxes piselsobs décrites au prharaapge 5 ;
? en fnotocin de l'application de critères vostalairns (art. 3.02 c de la ctvoenonin collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
Certifications de référence vanist l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une piauqtq professionnelle, dnnt ntenaommt le CQP Contrôleur technique confirmé VL, en cuors de création (2008).

8. Possibilités d'évolution plnfsslnoeroie :
Verticale :
? chehf de ctenre de contrôle tihqneue VL (fiche G-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cotvnoenin collective.

Article - G-9.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ PL

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Contrôleur technique confirmé PL.

2. Sceau d'activité :
74-3A.

3. Objet de la qualification :
Réalisation de contrôles tuheciqns périodiques et olibeitgraos sur tuos eesbnlems rnuotlas de PATC supérieur à 3,5 tnoens (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur), ilunqpmait un ianormtpt rltiaoenenl ccrmeaioml dnas le sivecre au client.
L'ensemble des activités relenvat du contrôle tqhuecine 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. - Oitiagosnarn et gositen de l'intervention :
B.1. Ogtaniraosn des interventions :
? mise à jour et cemesasnl de la dteuamctnioon tuhiqence et réglementaire ;
? annmeceget et etiterenn des pesots de taviral et des équipements, sviui de la macneatine des équipements de contrôle ;
? aaitocilppn des procédures qualité en vuieugr dnas l'entreprise.
B.2. Gsitoen des inrottennives et du développement cmrmaioel :
? auicecl de la clientèle ;
? ceormaminte du procès-verbal de contrôle à la penornse aanyt présenté le véhicule ;
? établissement et tsmsoarinisn de tuot dcnoeumt à caractère aandisiirtmtf ou ccimoaemrl ;
? vtaiodialn du procès-verbal par aoitsioppn des signatures, psoc du maocran et de la vntige ;
? facturation, eisemacsnnt ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

5. Eoeinxnsts pobslises dnas la qaculiatifon :
? suivi et établissement de suatqietsts mleueesnl ;
? tmtereniast des réclamations cilnet (dans le crdae de dcerviites reçues) ;
? asnsastcie et csnoeil aux contrôleurs tcineehqus ;
? tturoat de junees en foiatomrn alternée ;
? établissement de rinaelots avec les différents iruuetoclernts de l'entreprise.

6. Csleasnemt :
? échelon crenposdonrat au connteu parnciipl de la qtaiaulifcon : 9 ;
? échelons majorés aibsscceels : 10/11 :
? en ftnoicn de l'exercice des eeonsxtnis plssibeos décrites au parharapge 5 ;
? en foitconn de l'application de critères vlsntoaiars (art. 3.02 c de la cnvetinoon collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
Certifications de référence vinast l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pqiautre professionnelle, dnnt neonatmmt le CQP Contrôleur technique confirmé PL, en cuors de création (2008).

8. Possibilités d'évolution pleinrenslsofoe :
Verticale :
? chehf de ctenre contrôle tchuneqie PL (fiche G-20.2).

Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - G-20.1 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE VL

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Chef de centre contrôle technique VL.

2. Seteur 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..., travail 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 intervenants 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 complémentaires au fonctionnement du centre ;
? conseil et mise à jour de la documentation technique et réglementaire ;
? mise en œuvre 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 complémentaires 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 traitement de tout dossier à caractère administratif ou contentieux ;
? tenue à jour du procès-verbal par apostrophe des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
? règlement d'éventuels litiges.

C.2. Activités en relation avec l'organisation des intervenants :
? entretien des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
? veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Exigences particulières dans la qualification :
Prestation de services spécifiques.

6. Maîtrise :
? maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la

qualification : 20 ;
? échelons majorés : 21/22 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères visuels (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
? certificats de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétés d'une preuve personnelle de l'expérience professionnelle d'assurer les activités confiées 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-emploi spécifique à l'entreprise ;
? cadre technique (fiche ZC-1.1), sous-emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - G-20.2 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE PL

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Chef de centre contrôle technique PL.

2. Seteur 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 engins routiers de poids de moins 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..., travail 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 intervenants 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 complémentaires au fonctionnement du centre ;
? conseil et mise à jour de la documentation technique et réglementaire ;
? mise en œuvre 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, enregistrement ;
? établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
? rédaction du procès-verbal par l'intermédiaire des signatures, pose du matériel et de la technique ;
? 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 permanente sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Exonération de paiement des cotisations :
Prestation de services spécifiques.

6. Conditions :
? maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
? échelons majorés : 21/22 ;
? en fonction de l'exercice des activités plurielles décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères votés (art. 3B.02 c de la convention collective).

7. Moyens d'accès (1) à la qualification :
? conditions de référence visent l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle préalable d'assurer les activités prévues 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-adjoint d'emploi spécifique à l'entreprise ;
? cadre technique (fiche ZC-1.1), sous-adjoint d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - H-20.1 AGENT DE SECURITE QUALITE EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Agent de sécurité qualité en démontage automobile.

2. Stuc d'activité :
37-1Z.

3. Objet de la qualification :
L'agent de sécurité en démontage automobile assure les activités concernées 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 turboturbo ;
? 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 ;
? rotation de jeux en fonction 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 procédures de travail relatives 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 casenlément de la documentation professionnelle ;
? établissement et classement de tous documents internes, comptables.

5. Exonération de paiement des cotisations :

6. Conditions :
? maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
? échelons majorés : 21/22 ;
? en fonction de l'exercice des activités plurielles décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères votés (art. 3B-02 c de la convention collective).

7. Moyens 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 « mécanique » ;
? CQP Agent de sécurité qualité en démontage automobile ;
? soit par décision écrite 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-adjoint d'emploi spécifique d'entreprise ;
? cadre expert (fiche ZC-1.1), sous-adjoint d'emploi spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - I-20.1 CHEF DE STATION

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Chef de station.

2. Stuc d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :
Le chef de station assure les activités concernées à la gestion des carburants, des produits et produits distribués en stations-service.
Il assure également l'encadrement du personnel de la station.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques au sein d'une station-service :
? enregistrement des employés de la station ;
? coordination à l'implantation des linéaires et des équipements ;

? appui aux employés de la société pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;
? travail 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 commerciales et commerciales relatives au fonctionnement de la société ;
? mise à jour et classement, de la documentation personnelle ;
? mise en œuvre des démarches qualité en vue de l'entreprise.

Le chef de société 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 nationales applicables aux produits alimentaires.

B. - Activités commerciales :

? accueil et conseil à la clientèle ;
? contrôle du prix des achats dans la zone de compétence ;
? vente de carburants, accessoires et produits ;
? facturation, établissement ;
? mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
? règlement d'éventuels litiges.

C. - Activités de gestion et d'organisation :

? réception et contrôle des livraisons en magasin ;
? commandes, réception de produits et accessoires ;
? réassortiment des linéaires ;
? établissement, suivi et mise à jour de tous les documents à caractère administratif et comptable ;
? réalisation des inventaires ;
? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

5. Exercices professionnels de la qualification :
Suivi de la maintenance des équipements de la station.

6. Compétences :

? maîtrise : échelon correspondant au niveau professionnel de la qualification : 20 ;
? échelons majorés des compétences : 21/22 :
? en fonction de l'exercice des compétences descriptives au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vocationnels (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 « mécanique » ;
? CQP Chef de société ;
? soit par décision écrite 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 :

? spécialisation (fiche Z-23.1), sous-qualification d'emploi spécifique à l'entreprise ;
? carrière technique (fiche ZC-1.1), sous-qualification d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - J-3.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location.

2. Sphères 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 concernant 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 ;
? lavage et entretien des véhicules ;

? facturation, établissement ;
? 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, suivi et classement de tous les documents internes, administratifs et comptables ;
? mise à jour et mise à jour de la documentation personnelle ;
? application des procédures qualité en vue de l'entreprise.

5. Exercices professionnels de la qualification :

Etablissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

6. Classification :

? échelon correspondant au niveau professionnel de la qualification : 3 ;

? échelons majorés des compétences : 4/5 :

? en fonction de l'exercice des compétences descriptives au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vocationnels (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 :
? CAP ou BEP ;
? CQP Agent d'opération location, en cours de création (2008) ;
? soit par décision écrite 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) ;
? carrossier préparateur de véhicules de location (fiche J-17.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - J-6.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location spécialiste.

2. Sphères d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :

Le spécialiste 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 situations de faible réduction d'une

scuurtrte puls ittpamonre ou dnas des ceentotxs où l'entité de l'coiaon est anxnee à une activité pliapricne autre.
L'activité de l'agent d'opération lotcoain spécialiste s'exerce, de façon anomutoe dnas le cadre de procédures définies, et suos contrôle du chef d'agence.

PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

4. Cntenou de la qilituocafian :

A. - Activités de sreicve :

Activités coounnart à la lootcian de véhicules :

? auicecl de la clientèle (au comptoir, par téléphone...);

? conseil potnart sur les potduris et svieercs proposés par l'entreprise;

? vntee de puirtdos et serecivs;

? losaivrin et reipsre des véhicules;

? facturation, eansnmsieect;

? vérification du véhicule (départ et retour);

? apupi aux clorrteubaalos;

? cbiutntrion à l'approvisionnement de la saitotn en véhicules;

? plniaaftoicn et sviui des meeuns réparations sur véhicules;

? oosantiaigrn de l'activité de préparation.

B. - Activités de giotesn anivrsttiamdie :

? établissement et suvii des ctarotns de lotioacn;

? enregistrement, mticidofioan ou aniuilonatn des réservations;

? établissement, tramsinsion et csnleamest de tuos dunmcotes

internes, atmdisritfanis et cabopmlets;

? cesslemnat et msie à juor de la dmtueocnotain pnosnsirllfeoe;

? apicatilopn des procédures qualité en vgiueur dnas l'entreprise;

? ptooiurodn de tubaealx de bord, de rrapptos d'activité (suivi des

mueetmonvs de voiture, état du parc...).

5. Etiesnonxs plsesoibs dnas la qlaaiitiofcun :

? goseitn des liigets;

? ppcoroieistn climmeacroe;

? gseiotn ptoculenle de ctncatns avec l'administration.

6. Csmsnaelet :

? échelon cnrrpnoeaosdt au cotnneu pcapinril de la qiaailoatfn :

6;

? échelons majorés aelccsebis : 7/8;

? en fnooitcn de l'exercice des etoneinxss pilebssos décrites au

paararpge 5;

? en ftnoicn de l'application de critères vraoinltsas (art. 3.02 c de la cioeotvnn collective).

7. Medos d'accès (1) à la qoicaliuaftn :

? siot par otiebnton d'un des diplômés ou CQP stuinavs

cnraoderpont à l'objet de la qiiuilaofcn :

? CAP ou BEP, complété par une pitqruae ponilnsoefresle

pernmtatet d'assurer les activités frunigat au pagararphe 4;

? baccalauréat piefonosnsrel vtnee (préparé suos stautt scolaire);

? baccalauréat STT atocin et cmcauaitomnion cercemaomls

(préparé suos sutatt scolaire);

? baccalauréat STT aocin et ciaunionotmmcn aivtriansdmeits

(préparé suos statut scolaire);

? CQP Anget d'opération laoticon spécialiste, en corus de création

(2008);

? siot par décision detcire du chef d'entreprise, en ftoconin des

compétences du salarié, appréciées par rpproat au cntnoeu de la qacuitialfoin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plslfreenoonise :

Verticale :

Vers la quifioicataln de :

? cnrdotieour préparation de véhicules de loitaocn (fiche J-17.1)

;

? chef de gurpoe opérationnel (fiche J-20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la covvneoitn collective.

Article - J-17.1 COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION COORDINATEUR

1. Dénomination de la qacoatiilufn :

Coordinateur préparation de véhicules de location.

2. Surceets d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Obejt de la qauilcoiaiftn :

Le ctoinadureor préparation aursre l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 ou 2. Il ecufette la réalisation d'activités techniques, caioceplrms et/ou asdnmiiivttares liées à cette coordination. Il assure, si nécessaire, la préparation des véhicules.

4. Ctonenu de la qoiliauafctn :

A. - Activités reelvtias à la préparation des véhicules :

? encnmeeadrtr d'une équipe de salariés (échelon 1 ou 2);

? atiaofcften et contrôle des activités;

? auppi aux salariés de l'équipe puor la réalisation de tueots

activités opérationnelles;

? réalisation et/ou endracmneet de l'ensemble des activités

asiniimetdtrvas et cetmolbaps rateveils à la préparation des véhicules.

B. - Activités de gtiseon et d'organisation :

? cnottiuibron à l'organisation de l'activité de préparation des

véhicules;

? sivui de la meatniacnne des équipements;

? établissement des plngnias d'activité;

? classement, msie à juor de la diaocuettnmon prslnooseiefle;

? établissement de tlabueax de brod ritalfes à l'activité;

? aptoicaipln des procédures de sécurité et de qualité en viuguer

dnas l'entreprise.

5. Eioxsentns psbolsies dnas la qotfiiaacualin :

? coioanrtodn et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5;

? ppiiacrtitoan à la geisotn du poneesrnl de l'équipe (absences,

congés...);

? sivui de rinlteaos avec cneitls ou fusursnroies de l'entreprise

dnas le crdae de son activité;

? coirntodoain des lviairnsos et des rirepses de véhicules.

6. Cessemnalt :

? maîtrise : échelon cnedprosanrot au ctonenu pinicaprl de la

qitiifauacoln : 17;

? échelons majorés albbeescsis : 18/19;

? en foonitn de l'exercice des eninexosts pobslesis décrites au

prppghaaae 5;

? en fotioncn de l'application de critères vrosatnials (art. 3B.02 c

de la cvineontn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qilouitciaafn :

? siot par ototeibnn du CQP svainut :

? CQP Cirnooaueadrtr préparation de véhicules de location, en

curus de création (2008);

? siot par décision dreicte du chef d'entreprise, en foctnoin des

compétences du salarié, appréciées par roparpt au cnonteu de la

qilcfaiuaotin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfonrlisoeselne :

Verticale :

Vers la qualoiaitcfin de :

? chef de grupoe opérationnel (fiche J-20.1);

? chef d'agence(s) de laotcoin (fiche J-23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cionntevon collective.

Article - J-20.1 CHEF DE GROUPE OPÉRATIONNEL

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Chef de groupe opérationnel.

2. Stages 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 travail ou d'une activité de travail intégrante d'une structure de travail 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 travail ou d'une activité intégrante d'une structure de travail :
? embauche de salariés ;
? appui aux salariés de la station de travail pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales ;
? réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités opérationnelles et commerciales au front de la station de travail.
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 contacts de travail ;
? mise en œuvre d'actions commerciales ;
? règlement d'éventuels litiges.
C. - Activités de gestion et d'organisation :
? suivi de la flotte de véhicules ;
? établissement, tenue et mise à jour de la documentation de 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 personnelle ;
? application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Exigences des candidats :
? participation au développement commercial local ;
? gestion des contacts avec l'administration.

6. Conditions :
? échelon correspondant au niveau de qualification :
20 ;
? échelons majorés : 21/22 ;
? en fonction de l'exercice des spécialités décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères particuliers (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 négociation et relations clients ;
? BTS management des unités commerciales ;
? BTS vente et produits turquoises ;
? DUT techniques de maintenance ;
? CQP Chef de groupe opérationnel, en cours de création (2008) ;
? soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution :
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.

Article - J-23.1 CHEF D'AGENCE S DE LOCATION

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qualification :
Chef d'agence(s) de location.

2. Stages d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qualification :
Le chef d'agence(s) assure les activités économiques, administratives et humaines 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 :
? embauche 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 ;
? coordination et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et commerciales au front de la station de location.
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 œuvre d'actions commerciales ;
? 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, tenue et mise à jour de la documentation de caractère administratif et commercial ;
? classement, mise à jour de la documentation personnelle ;
? gestion des contacts avec l'administration ;
? application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Exigences des candidats :
En fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, de la participation à l'implication personnelle liée aux paramètres tels que la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

6. Conditions :
? échelon correspondant au niveau de qualification :
23 ;
? échelons majorés : 24/25 ;
? en fonction de l'exercice des spécialités décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères particuliers (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 négociation et relations clients complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités de location au détail ;
? BTS management des unités commerciales complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités de location au détail ;
? BTS vente et produits turquoises complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités de location au détail ;
? soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

ppairtue pelosneifsnolre petetranmt d'assurer les activités faurngit au praagparhe 4 ;
? DUT tuneiehqcs de cisicooirammtelan complété par une priqtuae possoeenflrinle pmrtenaett d'assurer les activités fnauigrt au praaarhpge 4 ;
? CQP Cehf d'agence(s) de location, en cuors de création (2008) ;
? siot par décision drtceie du cehf d'entreprise, en foiotcnn des compétences du salarié, appréciées par roprpat au ctnoenu de la qlocaiuiaftin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pllnfsoinoesere :

Verticale :

Vers la qaltcfoiiaun de :

? crade tnhuiceqe (fiche ZC-1.1), suos apoleaipltn d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la ceoniotvnn collective.

Article - L-3.1 AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qouaiiilatfcn :
Agent d'exploitation de stationnement.

2. Seteucr d'activité :
63-2A.

3. Objet de la qaiioiltfacun :
Le ttuarilie de la qitluaiiaocfn ptrpciaie à l'exploitation des activités de stationnement.

4. Cnenotu de la qlactaifioun :

A. - Activités carecmoiemls :

? accueil, ioramftonin et aiastrcsne à la clientèle ;

? établissement de ftaruecs et eeminsetcsnas ;

? pttcriioapian aux aotichs de poomtiron ciacomrelme ;

? réalisation d'opérations de lgvaae de véhicules, de stations-service.

B. - Activités rteaevlis à l'exploitation du smetatnoenint :

? scaveurilnle de l'ouvrage ;

? contrôle du bon fmennooinctnet des équipements de sécurité, d'encaissement ou/et de clctoee : arinppsvoeomenit des équipements et réalisation d'activités de mnaacentie d'un pieemrr neiauv de complexité ;

? prapattiiicon à l'entretien et au ntogetaye de l'ouvrage ;

? réalisation de teuots activités aamrvistidneis uelits ;

? apilictpaon des procédures de sécurité et de qualité en vguiuer dnas l'entreprise.

5. Eiotxnness pioblsses dnas la qiaucatoifln :
Prestation de sevicers spécifiques.

6. Csmaslent :

? échelon cenoponadrst au ceotnnu pianpcril de la qliouicaafitn : 3 ;

? échelons majorés alciiebsses : 4/5 :

? en focointn de l'exercice des exeotinsns plissboes décrites au phapgrarae 5 ;

? en fontocin de l'application de critères vistroanas (art. 3.02 c de la covnietnon collective).

7. Mdoes d'accès (1) à la qctfialuiioan :

? siot par ooeibttnn du CQP sviunat :

? CQP Anegt d'exploitation de stationnement, en cuors de création (2008) ;

? siot par décision driecte du cehf d'entreprise, en finootcn des compétences du salarié, appréciées par rraoppt au ctnnoueu de la qiaufctiolin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plineofnlsoesere :

Verticale :

Vers la qaaciifoultn de :

? aiatsnsst d'exploitation de stationnement, adijnnot au roespsnalbe d'exploitation de smntnaenioett (fiche L-17.1) ;

? reaospbnsle d'exploitation de stetnmaionet (fiche L-20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cvitnooenn collective.

Article - L-17.1 ASSISTANT E D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qiotcilufiaan (au choix) :
? assistant(e) d'exploitation de smanntetinoet ;
? adnjiot au rlobanesspe d'exploitation de stationnement.

2. Secteur d'activité :
63-2A.

3. Objet de la qolciaifituan :

Le tiuirtlae de la qfctuiaaioiiln pctaiipre à l'exploitation des activités de snnoetinemat et astisse le rsaelspnboe de l'exploitation sur tuot ou piraie de son activité.

4. Cnteonu de la qiciliatuofan :

L'assistant(e) ptarpcie à l'exploitation d'un stie de stmtieneanont en rnesiplmsat des tâches d'agent et en eunafcteft par délégation les tâches que le rnploaessbe du stie lui cnofie suos son contrôle direct. A ce denerir titre, il ecerxe une autorité hiérarchique sur un ou peulursis employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.

A. - Activités cmleacoierms :

? accueil, ifoomitanrn et aitascsne à la clientèle ;

? cttnoibrioun à la msie en ouevre d'actions cimeelarmocs ;

? établissement de factures, eemsstiancnes ;

? tinteramet des réclamations (dans le cadre de deirvciets reçues).

B. - Activités rateviles à l'exploitation du snoetiaemntnt :

? organisation, contrôle et pratatiioicpn à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;

? svuui de mcinntnaeae des équipements, établissement des pnnlmgias des tavruax d'entretien et de nteatygoe ;

? établissement des teaalbox de brod rlaitefs à l'activité ;

? réalisation et/ou cnortaiooidn de l'ensemble des activités aediansrivttmis et ctoabpmles ;

? établissement, tsonsiisramn et cenemasslt de tuos dncetoums à caractère airmstsdniiaf et craimecoml ;

? ailopictpan des procédures de sécurité et de qualité en vugueur dnas l'entreprise.

5. Eeinsnxtos peiosbsls dnas la qlutfiacaioin :

Par délégation, réalisation de msioins complémentaires confiées par le rpelsaonsbe d'exploitation.

Coordination et contrôle de salariés 3/4/5.

6. Caelsnesmt :

? échelon cndesnrropat au cnotenu pracipinl de la qfitiilcauon : 17 ;

? échelons majorés aisceesbcls : 18/19 :

? en fioncotn de l'exercice des enenitosxs pbelsoiss décrites au prprhaagae 5 ;

? en fociotn de l'application de critères volnsiatras (art. 3B.02 c de la cvintoenon collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qtauioifcaln :

? siot par otnobeitn des CQP suianvts :

? CQP Assistant(e) d'exploitation de stationnement, en cuors de création (2008) ;

? CQP Anidojt au rblsnaspoe d'exploitation de stationnement, en cours de création (2008) ;
? siot par décision detcire du cehf d'entreprise, en fnocton des compétences du salarié, appréciées par rpaorpt au cnnoetu de la qautlciifaon (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pilfensoesorne :

Verticale :
Vers la qaiiiuftalcn de :
? rsslleapobne d'exploitation de siotetnemannt (fiche L-20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cootinnven collective.

Article - L-20.1 RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qcfatuaoliin :
Responsable d'exploitation de stationnement.

2. Seetcr d'activité :
63-2 A.

3. Oeibt de la qtcaiolfiuan :
Le tiarutle de la qiliiuoacfatn aussre la responsabilité de l'exploitation d'un stie de stationnement.

4. Cenoynu de la qlcuaoiiafitn :
A. - Activités ceacmerlimos :
? accueil, iomtnofran et asnaictsse à la clientèle ;
? établissement de fcuearts et eaetcmnsiesns ;
? cibtoiourtntn à la msie en orueve d'actions cemnceilaors ;
? teirmenatt des réclamations (dans le cdare de dviireects reçues).

B. - Activités de gestion, d'organisation et de meeegmaant :
? ernedencamt du poeennsrl de l'exploitation ;
? organisation, contrôle et piaorcttiapin à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
? sivui de la mitancnanee des équipements, établissement des pignnanls des tvaux d'entretien et de ngeaotyye ;
? établissement de taulaebx de brod reiflats à l'activité ;
? réalisation et/ou emandercent de l'ensemble des activités aetvintdaisirms et coptleabms ;
? établissement, tasmosirsn et csasenlmet de tuos dtmnuceos à caractère aitndtsimarf et cemmioacl ;
? aaciloppitn des procédures de sécurité et de qualité en vgieur dnas l'entreprise.

Le rpsanolsbee d'exploitation de sotntnieemat s'assure de l'application des règles, nomers et procédures qui régissent l'activité du site.

Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de doirt du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

5. Eetnsnioxs pbsioelss dnas la qocaiiautiflin :
Coordination de l'exploitation de pseuiurl sites ou activités.

6. Csanmeelt :
? maîtrise : échelon cronoapernsdt au conetnu pnicrpail de la qtuacclfoiin : 20 ;
? échelons majorés absliceecs : 21/22 ;
? en ftoinocn de l'exercice des extneoisns poslibses décrites au phgaraprae 5 ;
? en fotoinocn de l'application de critères valostirnas (art. 3B.02 c de la ctiovonnen collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qilcftaoiuan :
? siot par oitotebnn du CQP siavunt :
? CQP Rasoensplbe d'exploitation de stationnement, en crous de

création (2008) ;
? par décision detcire du cehf d'entreprise, en foincon des compétences du salarié, appréciées par rrapopt au ctneonu de la qaiclftuaion (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psnlloensfoelre :
Verticale :
? gnaelnsrtoe (fiche Z-23.1), suos aaiptollpen d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cientnoovn collective.

Article - NC-1.1 CADRE DE COMPTABILITÉ

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qauolfiaciitn :
Cadre de comptabilité.

2. Srecteus 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. Ojebt de la qfaluotiiian :
Le crdae de comptabilité arusse les activités de contrôle et de svui de tuot ou ptirae des activités de comptabilité.
Il puet ereexcr son activité dnas deux types de cneotxtes :
1. Dnas les eespentirrs dnas leusqeells l'activité de comptabilité est structurée en prusuelis pôles (paye, fournisseurs, clients, facturation...). Il aursse la responsabilité d'un ou pluriueuss pôles.
2. Lsroque l'activité du suecetr comptabilité ne nécessite pas une oarosgantiin en pôles distincts, il assure, en apupi d'un rebpsolsnae hiérarchique qui puet être le cehf d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Il a suos sa responsabilité un ou pseliruuus agnets de maîtrise ou salariés.

4. Cnenotu de la qaufoaliicitn :
A. - Gteiosn et otairinsgaon d'activités de comptabilité :
Le carde de comptabilité réalise ou arsuse le contrôle et le sivui des activités saenutivs :
? ogtiarionasn de l'activité du scetuer ou de pôles cbmpaloets : répartition des activités, svui et contrôle des résultats ;
? eemnedrcnat et réalisation d'activités rvlteieas au suetecr de la comptabilité, tlees que payes, déclarations soealcis et fiscales, gosietn des coptmes clients, gisoten des cepmtos fnroesirsuus ;
? enieresemgtrnt des opérations cetboaplms ;
? svui de l'activité : clalcote de données, élaboration et aatluotisacin de tuabelax de brod comptables, poutiocdrn de rptoraps d'activité ;
? ptriiaaocptn à la préparation et au svui du budegt prévisionnel de l'entreprise ;
? pcprtaatiin à l'établissement du blain du ctpmoe de résultats de l'annexe ;
? ctibroiuontn à l'élaboration et à la msie en overue de démarches qualité.

Le crade de comptabilité s'assure de l'application des règles, nremos et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de doirt social.

B. - Activités riaetelvs au mgeamneat du setecur comptabilité ou d'un ou prilesuus pôles de la comptabilité :
? enemeacdrt des cralatluoobebs :
? appui, sivui et contrôle des résultats ;
? aiitrbtton de missions, pitracotapiin au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du paln de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au toratut de jeenus en ftmoioran alternée, etc.

5. Esineoxnts pblissoes dnas la qaaltuicifoin :
Cadres : les éventuelles exenntsois snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition curcantielote de la qualification.

6. Caenlmesst :
 ? crades : nivaueu I, sur degrés A, B ou C ;
 ? degrés majorés abccelsesis : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnecoenus au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

7. Moeds d'accès (1) à la qiafciaiotlun :
 ? siot par oitbeontn du diplôme siunavt ;
 ? DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une piaurqte pnoeniolsfrsee ptamrtenet d'assurer les activités funrgiat au praaghprae 4 ;
 ? siot par décision dtiecre du chef d'entreprise, en fnciootn des compétences du salarié, appréciées par rrapot au cntoenu de la qltcuiiofaain (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pelorenolissfe :
 Verticale :
 Vers qcofalnitiaius de :
 ? aodijnt au chef de comptabilité, repsslnboae de comptabilité (fiche NC-2.1) ;
 ? chef de comptabilité (fiche NC-3.1).
 Transversale :
 Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la coniotvenn collective.

Article - NC-2.1 ADJOINT AU CHEF DE COMPTABILITÉ RESPONSABLE DE COMPTABILITÉ

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

1. Dénomination de la qciuoaialiftn (selon le cas) :
 ? aodijnt au chef de comptabilité ;
 ? rponesalbse de comptabilité.

2. Steerucs 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. Obejt de la qaticiluiofan :
 L'adjoit au chef de comptabilité iteevrnint en auppi d'un rasoslnbpe hiérarchique, qui est le chef de comptabilité. Le rsonesalbe de comptabilité effectue, en apupi d'un rsnaeopsbe hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, le contrôle et le sviui de l'ensemble des activités ctaemolps de l'élaboration et du sviui du beugdrt à l'établissement des dectomuns comptables. Il puet exceerr ses activités dnas les eeirnrtesp dnas leqluleess le steceur comptabilité est organisé en pôles différenciés (paye, fournisseurs, clients, facturation...). Il puet également avoir la responsabilité du scueter comptabilité sur un stie décentralisé. Il a suos sa responsabilité un ou psiruules cdares de neaivu I et/ou ategns de maîtrise.

4. Cetnonu de la qacliuaiitofn :
 A. - Activités rvleteais au meanmgeat du stceeur comptabilité :
 ? appui aux craellorotaubs ;
 ? enraemecdnt des collaborateurs, atbtitoriun de missions, prtoapitiacin au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au sviui du paln de formation, au sviui de l'évolution des carrières, au ttroaut de jenues en fiomraton alternée, etc.
 B. - Goesitn et otniiosagan des activités de comptabilité :
 L'adjoit au chef de comptabilité, le rlenspaobse de comptabilité réalise ou asure le contrôle et le sviui des activités siavetnus :
 ? oisatnragon de l'activité du scuteer comptabilité, répartition des activités, sviui et contrôle des résultats ;
 ? eednenmract de l'ensemble des activités rieeealtvs au secuetr de la comptabilité, tllees que payes, déclarations slaiecos et fiscales, goetsin des copmtes clients, gteoisn des cpetoms fsseuuinorrs ;
 ? suivi de l'activité : ctoeclle de données, élaboration et atitacosiauln de tauablex de brod comptables, podrutoicn de roptpras d'activité ;
 ? préparation et suivi du bugedt prévisionnel de l'entreprise ;
 ? établissement du blain du ctpmoe de résultat de l'annexe ;
 ? gtoesin de la trésorerie ;
 ? négociation des cinndiotos bcnaieras ;
 ? conurtbiiton à l'élaboration et à la msie en overue de démarches qualité.
 L'adjoit au chef de comptabilité, le rpaleobssne de comptabilité s'assure de l'application des règles, nemors et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de doirt social.

5. Etnoisnxs pslsbeios dnas la qulociiifaatn :
 Cadres : les éventuelles eteinxsnos snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition catrnlnclutelo de la qualification.

6. Cemsaelnst :
 ? cderas : nveaiu II, sur degrés A, B ou C ;
 ? degrés majorés aiebessclcs : seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruenecons au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Mdeos d'accès (1) à la qiotiufiaacln :
 ? siot par onibtoten du diplôme sinuvat ;
 ? DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une puqatire pnesillroeosfne paetmentrt d'assurer les activités funagrit au pragarahpe 4 ;
 ? siot par décision detrcie du chef d'entreprise, en fotnocin des compétences du salarié, appréciées par roppart au cnonteu de la quitfalaicoïn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peosisrlonenlfe :
 Verticale :
 Vers la qfoiautiicaln de :
 ? chef de comptabilité (fiche NC-3.1).
 Transversale :
 Voir Panorama.

Selon les modalités prévues par la cveoonnitn collective.

Délibération n 12-07 du 20 décembre 2007 relative à la réforme du bac professionnel

Signataires	
Patrons signataires	FANA ; STNCA ; CPNA ; Pefeolissonrns du penu ; FCRNM ; UIEDNC ; GNSEA ; FFC.
Syndicats signataires	FMGM CDFT ; FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CSNVA.

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Vu l'accord prariatie nnaatoil du 17 nrbvemoe 2007 rilatèf à la froiotamn posneoisflnre des junees ;
Vu la ntoe en dtae du 29 orobtce 2007 du ministère de l'éducation niatlnoae aux reeurcts d'académies rivetale au développement du baccalauréat poeorfssnneil en 3 ans ;
Vu la cevotnnion ntaaionle de coopération du 27 mai 2005, ci-après dénommée la cioovnnnetn de coopération, lnait le ministère de l'éducation nanloaite et, sur mdaant des pterrainaes siocuax du secteur, l'ANFA ;
Vu l'article 1. 22 b de la cootnevvin cociletvle nnaaiolte des scrieevs de l'automobile, définissant les mioinsss de l'ANFA ;
Vu les szeie corttnas d'objectifs ponlefsirsoens régionaux coclnus à ce juor par l'ANFA au nom des panirateers souiactx ;
Considérant que le rvnleolenumet de la ptpaiouoln psnleilensroofe costutnie un axe paritirorie de la démarche des petneaarirs soaicx de la barchne des seecirvs de l'automobile ;
Considérant que puls de 13 200 jeenus snot amnuleelcett iirtsncs dnas des stincoes préparant au baccalauréat peesfrosionnl ;
Considérant luer volonté de développer la qualicfaotiin professionnelle, tuot en fcaltaniit l'insertion ;
Considérant luer intérêt puor l'enseignement suos suttat scolaire, mias aussi la priorité donnée à l'apprentissage du fiat du tuax élevé d'insertion pesnlenrilsofoe dnas ce deneirr cadre, il a été cnovenu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

La psrsioeofn s'engagera, puor la rentrée sraolice 2008-2009, dnas la réforme du baccalauréat pesrnsnoofeil en 3 ans, décidée par le ministère de l'éducation nationale, solen les modalités ci-après, tnat dnas le dmnaoie de l'enseignement à tepms pieln que dnas celui de l'apprentissage.
L'ANFA velielra particulièrement aux acepsts qualitatifs, mias également au neaviu des fulx des jeunes concernés par cette réforme sur lalquele les onsntiargoiias sirnaetgias femronult tiutefoos des réserves.

Section 1. - Dispositions relatives à la formation sous statut scolaire

Article 2 - Effectifs

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

En rsaion du caractère expérimental de la démarche, et aifn de tneir cpmtoe de la technicité des métiers de l'automobile, le partueognce de sinotces de 2e pneisfonllorese à ternromasfr devra s'établir en foincotn des binsoes des entreprises.

Article 3 - Filières

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Les oeerturuvs de sncoiets deornvt être limitées à la sleue mtancnainee atiuoolmbe et l'ensemble de ses otnpios (VP, VI, moto).

Article 4 - Consultation de l'ANFA

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Les délégations régionales de l'ANFA dvnerot être consultées systématiquement et préalablement à ttoue toasarntrmoifn de stioecn par les rcerottas ; eells s'appuieront à cet égard sur la ceovtinonn de coopération ainsi que sur la présente délibération. Il est rappelé qu'aucun fcinenmanet ne prruoa être accordé par l'ANFA à un établissement aynat procédé à une orueuvre snas l'accord de la profession.

Article 5 - Cohérence de la progression

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Les délégations régionales de l'ANFA, puor dennor luer accord,

Avenant n 51 du 29 mai 2008 relatif

s'assureront de l'existence d'une véritable pgsiorrosen pédagogique cohérente et linéaire sur les 3 années de la formation.

Article 6 - Suivi

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Les délégations régionales de l'ANFA drnnedaeomt la création d'un comité de piatogle au niaevu académique, dnot l'ANFA devra fraie partie, conformément à l'esprit de la cietonvonn de coopération.

Section 2. - Dispositions relatives à l'apprentissage

Article 7 - Ouverture des sections

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Dnas le droit-fil de l'accord ptiariare noaitnl du 17 nmoevrbe 2007, il est rappelé que l'apprentissage en CFA fiat l'objet d'une priorité puor les scrieevs de l'automobile.
Dnas ce cadre, il cvdernnioa d'ouvrir puor la rentrée 2008, à l'initiative de la profession, une setoicn dnas cqauhe académie. Dès la colsiocunn de la présente délibération, l'ANFA errrentdpnea les démarches nécessaires à cet effet.

Article 8 - Appui sur le réseau

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

L'ANFA s'appuiera sur les CFA du réseau des CFA pilotes, dnot les capacités peetmnetrt la préparation du baccalauréat en 3 ans. Les expérimentations engagées à ce juor par l'ANFA sorent utilisées et mutualisées au porif des CFA retenus, par tuot meoyn approprié.

Section 3. - Dispositions communes

Article 9 - Liaison avec les conseils régionaux

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Les délégations régionales de l'ANFA cnruelsotot les conlsies régionaux, le cas échéant dnas le crdae des cotnrats d'objectifs, aifn d'associer ceux-ci à la démarche de la bcarne et de slloctiier luer soutien, dnas le crdae de l'apprentissage.

Article 10 - Liaison avec les rectorats

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

Les délégations régionales de l'ANFA agsasnit dnas le cdrae de la ceovntinn de coopération prnoredt l'attache des rcarttoes aifn qu'elles dnennot luer aivs sur la création des soetcins suos stautt srlaoice dnas les lycées professionnels. Les rtrocates snerot également associés à la démarche de la bhcnrae visée à l'article précédent.

Article 11 - Mise en oeuvre

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2007

L'ANFA est mandatée puor mrette en orevue la présente délibération, neomtamt dnas tuteos les iancenss cuoornnact à l'application de la réforme visée au préambule, cmmoe la sous-commission abmuiotole de la troisième cimimososn pnoslesefnlrioe cisoatnultve du ministère de l'Education nationale, et également puor la création d'une crafcietioitn intermédiaire.

Les représentants des ongoitaanisrs soussignées, meembs dseiteds instances, atpnporoert luer courocns à la démarche de l'ANFA.

aux heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	La CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FRCNM ; Les Plsereofisnons du penu ; L'UNIDEC ; Le GNESA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; La CVSNA ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

Vu les altiercs L. 3121-11 et snutiavs du nvaoueu cdoe du travail, netnmomat les acertlis L. 3121-12 et L. 3121-17 ;

Vu la cevnntooin collective, natmnmoot son alctire 1.09 bis rteliaf aux heurs supplémentaires ;

Considérant que l'accomplissement d'heures supplémentaires est fcinoitn des varntaiois d'activité de l'entreprise, voiratians le puls sneovut déterminées par les fctiuntloaus des bsoneis qaauiltlfs et qtiifauntats de la clientèle ;

Considérant que dnas cinreats sercetus reelnavt de la bachrne des sericevs de l'automobile, il est constaté une apdmulte d'activité puls itmprontae qu'auparavant, eangernndt des cttoinaerns d'organisation qui ne peuevt pas tourjos être sitatfiasés par l'apport de pnsreneol supplémentaire, en piiluatecrr dnas les peteits eesripetns qui cteuoinstnt l'essentiel de la pifsroeosn ;

Considérant que l'augmentation du voumle aenunl d'heures supplémentaires, qui peremt de farie fcae aux bnesios exprimés par les entreprises, diot nécessairement s'accompagner de garietans au bénéfice des salariés, gntiaaers qui luer pmeertrontt de csohiir puor piarte les modalités du rerucos aux heurs supplémentaires, et d'augmenter luer poivuur d'achat par une rémunération majorée ;

Considérant que ctete opportunité d'augmenter le pouivur d'achat des salariés est indépendante de la négociation anlnulee de bnharce sur les sriaales minmia ;

Considérant que l'augmentation du volume aunenl des heurs supplémentaires ruende plssobie par le présent aennavt n'est pas aacibllppe en cas d'annualisation des horaires, le cniengntot anenul reatnst limité à 130 heurs dnas ctete hypothèse, conformément à l'article D. 3121-4 du cdoe du travail,

les oasinaitorgns soussignées cvionenennt de ce qui siut :

TITRE Ier.- RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 1 - Contingent annuel d'heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

Le tetxe du prgrahaape c de l'article 1.09 bis de la cointnevon clocevite est modifié cmmoe siut :

« c) Cetgninnot aunnel

Les etrpsiernes puevnet faire eutfcfeer caqhue année 220 heurs supplémentaires snas aotiautosrin attiniramdivse préalable. Tuot dépassement de ce cnotniegt à la dmdaene de l'employeur est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, sollicitée après culoiatnson des représentants du pnerseonl

lorsqu'il en existe. Les salariés pneuevt touoteifs aiocmcplr des heurs ciehosis au-delà du cgnteonint annuel, dnas les coinnndtos précisées au ppahgararegci-après, snas qu'une ataiioutosrn adviarmiistnte préalable siot requise.

Les enterpreiss de puls de 20 salariés qui fnot uagse de ce cntnginot de 220 hereus dvoeint dnoner le reops cepetauomsnr prévu par la loi puor chuaqe huere supplémentaire apccolmie au-delà de 41 heerus hebdomadaires. »

Article 2 - Paiement des heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

Le txete du prrhaagpae dde l'article 1.09 bis de la cnenvoiton cvctlieloe est modifié cmmoe siut :

« d) Pemeaint des heurs supplémentaires

Les heerus supplémentaires snot payées suos la fomre d'un complément de salaire, astosri d'une miorotaajn s'ajoutant au slariae de bsae et croornnasdept au nbmore d'heures supplémentaires apelicoms au curos de cuchane des sneimaes pisers en cmtpoe dnas la période de paie. Le tuax de cttee mojoariatn est égal à 25 % puor les 8 premières heurs supplémentaires, et de 50 % puor les suivantes.

Le paeinmet des hurees supplémentaires et de luer mrotiojaan puet également être iucnls dnas la rémunération mllnseeue suos la forme d'un froafit dnas les cnioodtnis prévues par l'article 1.09d,eouf. »

Article 3 - Repos de remplacement
En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

Le txete du prgaahpae e de l'article 1.09 bis de la contoenvin colielctve est modifié cmmoe siut :

« Le peemiant des herues supplémentaires asnii que ceuli des mitojnaraos y afférentes puet être remplacé par un roeps de rnmnlmcepeayt équivalent dnas les cditionoins ci-après.

Dans les einspreets perouvus de délégués syndicaux, ce ropes de rleemepncamt diot fraie l'objet d'un accrod d'entreprise ou d'établissement, qui en précise les modalités.

Dans les etirpsreens non peruouvs de délégués syndicaux, la possibilité d'attribuer un roeps de rcpalmemenet est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'il en existe.

Dans teotus les entreprises, snas préjudice des alinéas précédents, le repmeencmlat du pmaeient des hreues supplémentaires et des mornjiaatos afférentes par un ropes équivalent est subordonné à un accord ernte l'employeur et le salarié concerné. Les herues supplémentaires asini compensées par un repos de rapnemmelect ne s'imputent pas sur le cionentngt aunenl d'heures supplémentaires visé au pagrhraape c. »

Article 4 - Régime d'heures choisies
En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

Il est créé un parhragapégà l'article 1.09bis, asnii rédigé :

« g) Hreus ciehosis au-delà du ctninognet annuel

Le salarié qui le sothauie peut, en aorccd aevc son employeur, apliccomr des heurs cihseois au-delà du cengniotnt anneau visé au phagraarpec.Dnas ctete éventualité, l'employeur imrnofe le salarié de la dtae à lluelaque le cgennitont d'heures supplémentaires a été épuisé.

L'accord entre le salarié et l'employeur est écrit. Il précise les modalités de la répartition des hurees csehoiis au cuors de la semaine, aisni que la période pnaendt lleluaqe ces hueers snoert effectuées, cetté période s'achevant au puls trad le 31 décembre. Le nborme des heeurs coeihsis ne puet avoir puor efefct de poretr la durée heaobdirmae du taraivl au-delà de 44 hreues en mynonee sur une période qelucqonue de 12 snaimées consécutives.

Les heerus cohiess snot payées suos la fmroe d'un complément de salaire, artssoi d'une moartajoin égale à 30 % du sraliae de base, s'ajoutant à ce dnereir et cadrnsorepnot au nobmre d'heures aicpeclmos à ce ttire au cours de chcuane des smieanes pierss en cmopte dnas la période de paie. Cette motaaiarjn se sisbtuute à celle de 25 % prévue par l'article 1.09 bis d puor les 8 premières hures supplémentaires aclceopims au cours de la semaine. Puor les herues suivantes, la majaoroitn est de 50 %. »

TITRE II.- APPLICATION DE L'AVENANT

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

Par suite de la suppression de la notion légale de « bénéficiaire » des heures supplémentaires, dont l'article 2 ci-dessus prend acte, le texte de l'avant-dernier alinéa de l'article 1.21a relatif au bénéfice de salaire est ainsi modifié :

« ? la durée des travaux à reposer au titre, d'une part, des reposer cautions légales, d'autre part, des reposer de complémentaires visés à l'article 1.09bise; ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

Les taux de majoration de 25 % et de 50 % fixés par l'article 1.09bis ne peuvent pas être réduits par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 7

En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

Le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires, fixé à 220 heures dans le cadre de l'article 1.09bis, ne peut être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement. (1) Le taux de majoration de 30 % qui s'attache aux heures cossées au-delà du contingent est applicable aux 8 premières heures supplémentaires amputées 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 supplémentaires ne peut être réduit par accord d'entreprise ou d'établissement.

Accord du 3 juillet 2008 relatif aux RNQSA et RNC pour 2009

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; GNESA ; Les partenaires sociaux du pnu ; SNCTA ; UNIDEC,
Syndicats signataires	FGMM-CFDT ; CFE-CGC métallurgie ; CFTC métallurgie ; FO métallurgie ; CGT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Vu les articles 1. 23 et 1. 23 bis de la convention collective ;
Vu l'accord préalable 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 préparées 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 préalable n° 3-08 du 21 février 2008, relative à la mise à jour du RQSA pour 2009,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Répertoire des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le RNQSA ci-annexé entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

(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 en date du 29 mai 2008

Les dispositions de l'article 17 de la loi du 9 avril 2008, relatives aux conditions dans lesquelles un accord d'entreprise peut dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires, ne peuvent s'appliquer dans la branche des véhicules de l'automobile, la signature du présent avenant intervenant postérieurement à la loi du 4 mai 2004.

Article 9

En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

Le présent avenant fixe l'objet des formalités légales de dépôt. Son existence sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 10

En vigueur étendu en date du 29 mai 2008

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 cossées conformément à l'article 1.09bis de la convention collective.

Article 2 - Répertoire des certifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le RNC ci-annexé entre en vigueur le 1er janvier 2009.

Article 3 - Procédures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent accord sera notifié plus déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son existence dans les délais s'appliquera conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article - REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2009

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2009

SÉRIE 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le tableau d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

? qu'il est employé dans la spécialisation polyvalente ascquie lros de sa formation ;
? et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cttée quicfaliaoin tllée 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 :
? opoint véhicules particuliers ;
? optipn véhicules industriels ;
? optoin motocycles.
CAP réparation des carrosseries.
CAP peintre en carrosserie.
CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.
CAP employé de vntee spécialisé, optipn C : s'occupe à la clientèle.
BEP maintenance des véhicules et des matériels, dont « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocyclos ».
BEP carrosserie.
BEP vente automobile.
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 s'occupe rapide.
CQP mécanicien de maintenance automobile.
CQP mécanicien de maintenance motocycles.
CQP mécanicien cycles.
CQP opérateur maintenance polyvalente 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 formations visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :
? qu'il est employé dans la spécialisation polyvalente ascquie lros de sa formation ;
? et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cttée quicfaliaoin tllée 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 polyvalent maintenance des véhicules automobiles, préparé sous statut scolaire :
? optipn : métiers particuliers ;
? optipn : véhicules industriels ;
? optipn : motocycles.
Bac polyvalent réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire.
Bac polyvalent vente, préparé sous statut scolaire.
Bac polyvalent secrétariat, préparé sous statut scolaire.
Bac polyvalent comptabilité, préparé sous statut scolaire.
Bac polyvalent commerce, préparé sous statut scolaire.
BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « deux-roues ».
CQP démonteur automobile spécialiste.
CQP opérateur spécialiste s'occupe rapide.
CQP mécanicien spécialiste automobile.
CQP mécanicien spécialiste motocycles.

CQP tôlier spécialiste.
CQP peintre spécialiste.

CQP polyvalent PRA, polyvalent PRA, polyvalent PRA, polyvalent PRA.
CQP opérateur spécialiste maintenance polyvalente VI.
CQP dépanneur-remorqueur PL.
CQP mécanicien spécialiste cycles.
CQP réparateur VO.
CQP agent d'opérations polyvalent spécialiste.
CQP contrôleur technique VL.
CQP contrôleur technique PL.

SÉRIE 3

Les formations visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :
? qu'il est employé dans la spécialisation polyvalente ascquie lros de sa formation ;
? et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cttée quicfaliaoin tllée 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 polyvalent maintenance des véhicules automobiles, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :
? optipn métiers particuliers ;
? optipn véhicules industriels ;
? optipn motocycles.
Bac polyvalent réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac polyvalent vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac polyvalent secrétariat, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac polyvalent comptabilité, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.
Bac polyvalent 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 peinture en carrosserie.
Titre de l'EPCRA cerammiol en automobile.
CQP technicien électricien-électronicien automobile.
CQP contrôleur technique.
CQP technicien confirmé motocycles.
CQP polyvalent technique cycles.
CQP tôlier confirmé.
CQP peintre confirmé.
CQP polyvalent vendeur confirmé PRA, polyvalent de vntee confirmé PRA, polyvalent polyvalent 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 formations visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle qualification est donc classé sur cet échelon dès lors :
? qu'il est employé dans la spécialisation polyvalente ascquie lros de sa formation ;
? et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 4 de la fiche de cttée quicfaliaoin tllée 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 tneihicecn exrept après-vente automobile.

SÉRIE 5

Les ctrincoeiatfis visées ci-dessous ptetnermet d'accéder à des qfioniluactias du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 17.

Le tuilrate d'une tllee ciaotfrctien est dnoc classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pifleooslnsnere auqcise lros de sa ftrooamin ;

? et qu'il ouccpe un emlopi conroeandprst aux activités mentionnées au prgahaarpe 4 de la fhice de ctete qaaiiloftiucn telle que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié cmptrooe une eesxtnoin d'activité telle que citée au pahraagpre 5 de la fhice ou une activité complémentaire autre.

CQP cuooaedtnirr préparation de véhicules de location.

SÉRIE 6

Les cetioniftircas visées ci-dessous pemrenttet d'accéder à des qfauictloaniis du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le tituirale d'une telle cctiitiaeforn est dnoc classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pesoonfelrnslie auqcise lros de sa firoatmon ;

? et qu'il oupcce un elmopi cnpeorarnsodt aux activités mentionnées au prpaaaghre 4 de la fcihe de cette qcaoifftiauln telle que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié cmoptroe une esioextnn d'activité telle que citée au phargaapre 5 de la fhice ou une activité complémentaire autre.

BTS après-vente aiulomobte :

? oipton véhicules ptaluieccris ;

? optoin véhicules idlnustries ;

? oitopn motorcycle.

BTS astnssiast de manager.

BTS assisntat gotsein de PME-PMI.

BTS comptabilité et gseiton des organisations.

Titre de l'ESCRA : gineatoinrsre d'unité crmcmlioeae spécialisée en automobile.

BTS négociation et raielton client.

BTS maennemagt des unités commerciales.

BTS vneets et ptourondics touristiques.

DUT gsotein des ernitperess et des aيتدsonaiimrtns :

? ooitpn finances/comptabilité ;

? oipotn gitosen appliquée aux pieetts et mneyneops ooninsaitgras (GAPMO).

DUT tecehiquins de commercialisation.

DUT gesotin luqitiosge et transport.

BAFM (brevet d'aptitude à la fortmioan des moniteurs).

Titre de l'ANFA : veednur automobile.

CQP veuendr confirmé véhicules industriels.

CQP réceptionnaire après-vente.

CQP chehf d'équipe atelier.

CQP chehf d'équipe vetnes PRA.

CQP chehf de steceur vtnee itinérante PRA.

CQP chehf d'équipe préparation livraison.

CQP chehf de station.

CQP agent de sécurité qualité en démontage automobile.

CQP chehf de cnrete de contrôle tchneucqie VL.

CQP chehf de crtene de contrôle tqueicnhe PL.

CQP chehf de goprue opérationnel.

SÉRIE 7

Les ccatotffirineis visées ci-dessous ptnmeertet d'accéder à des qiufacaoiitlns du RSQNA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le tariltiue d'une telle ciacroiitften est dnoc classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation prllesienfoonse auqcisue lros de sa faoomitrn ;

? et qu'il ocpcue un eoplmi coerdasnornpt aux activités mentionnées au pgrahrapae 4 de la fhice de cette qiouliicftaan telle que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié cprootme une extoinen d'activité telle que citée au pgarhrapae 5 de la fhice ou une activité complémentaire autre.

CQP ataché crimeoamcl automobile.

CQP attaché crmecaoiml sociétés.

CQP attaché ccmmeoiarl véhicules industriels.

CQP gotinnsireae d'atelier/contremaître d'atelier.

CQP chehf d'agence(s) de location.

SÉRIE 8

Les cniiofetitcras visées ci-dessous peenttrmt d'accéder à des qnotiacaufilis du RNSQA positionnées sur le nvaieu I A.

Le tiiaurlte d'une telle cioitctafrein est dnoc classé sur ce nveiau dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pflneeoilonsrse auqcisue lros de sa fmooaritrn ;

? et qu'il occupe un elpomi canosroderpnt aux activités mentionnées au paraphage 4 de la fihce de cette qiauiiofctan telle que définie au RNQSA.

Le cenlmeasst du salarié sur le naiveau et le degré de calemsent appropriés srea effectué conformément aux potriirnpcess des alcirets 5.02 et 5.03 de la ctovenonin collective.

Titre de l'ISCAM : rnpaobslse ciceraomml de la dibiorrtusin automobile.

Licence, ou diplôme de niaevu équivalent, ou ttire homologué au niaevu II (de la noualnrtecme de l'éducation nationale), dnas les deimanos des sneeccis et teequncihs crdnopaeonsrt aux quainicoialtfs de bahcrne (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence prnnosfeleslieo minneatance des systèmes pluritechniques, ooiptn "organisation et mmanageet des svireces de l'automobile".

BADGE ESSCA-GNFA maenmgaent de la dtbitosriuin et des serivces automobiles. Mtsaer de l'ESSCA : spécialisation mgaanemnt des réseaux automobiles.

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.

CQP cloeeilnsr des veents automobile.

CQP coellisenr des vteens sociétés.

CQP csenoilelr des vetnes véhicules industriels.

CQP carder tneucqhie d'atelier.

CQP cdare thcnieque PRA.

CQP chehf après-vente.

CQP anidojt au chehf après-vente ou rlposensabe d'atelier.

CQP ajojdnt au chehf des ventes.

CQP chehf des veetns PRA.

CQP anjiodt au chehf des vetnes PRA ou rneblssapoe de magasin.

CQP chehf des ventes.

SÉRIE 9

Les tliaietrus des anecins diplômes et titres ci-dessous snot classés selon les modalités de la fiche de qitouaicfailn ceroadrnont à l'emploi occupé, en fcionotn de la prtique psniflnresoolee qu'ils ont aucisque duepis l'obtention de luer certification.

? CAP crarrsioese réparation ;

? bac pseneoriosnfl carrosserie, opotin réparation ;

? bac secenics et tcnegheius treriaetis comptabilité et geiostn ;

? bac seceicns et tqeeihucns taiteriers aticon ccmoarmilee et ansrimtiidave ;

? bac secneics et tehncieqs ttaeirreis aoictn et cacontimoiumn ceomirlmcae ;

? titre de l'ESCRA : rbslsepone de clientèle ailmbotuoee ;

? titre de l'ISCAM : cadre ccimaemrol de la dsrtoitubin abiotolmoe ;

? BTS maintenance, après-vente aumtbooile ;

? BTS asiassntt de dtrecoiin ;

? lecinc pfsleoirenlsne mnteannacie des systèmes pluritechniques, oipotn memeanangt de l'après-vente atoiumbloee ;

? DCEF (diplôme d'études cbtploaems et financières) ;

? CQP veuendr aiootublme confirmé.

Article - REPERTOIRE NATIONAL DES

QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2009

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 vendeurs de l'automobile sont celles qui concernent les emplois propres aux entreprises enrégistrées dans le champ professionnel de la présente convention collective.

La qualification de branche attribuée à un salarié déterminé, ne peut être assuie d'une attribution d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un caractère habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle attribution d'emploi ne doit pas pouvoir être confondu avec l'intitulé d'une activité particulière de branche.

Maintenance

Mécanicien de maintenance automobile/mécanicien de maintenance VI, mécanicien de maintenance mécanique : A.3.1

Opérateur service rapide : A.3.3

Opérateur maintenance mécanique VI : A.3.4

Mécanicien cycles : A.3.5

Mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste VI, mécanicien spécialiste mécanique : A.6.1

Electricien spécialiste automobile, électricien spécialiste VI : A.6.2

Opérateur spécialiste service rapide : A.6.3

Opérateur spécialiste maintenance mécanique 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 mécanique : A.9.2

Conseiller technique cycles : A.9.5

Technicien garantie après-vente : A.9.6

Technicien expertise après-vente automobile, technicien expertise après-vente VI, technicien expertise après-vente mécanique : A.12.2

Spécialiste garantie après-vente : A.12.6

Réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe mécanique : 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 atelier : A.C.II.1

Chef après-vente : A.C.III.1

Carrosserie. ? Peinture

Tôlier friseur : B.3.1

Peintre préparateur : B.3.2

Mécanicien colosilin : 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 mécanique : C.6.1

Vendeur : C.9.1

Conseiller en financement : C.12.1

Vendeur automobile confirmé : C.20.1

Vendeur confirmé véhicules particuliers : C.20.2

Attaché commercial : C.23.1

Attaché commercial véhicules particuliers : C.23.2

Conseiller des ventes : C.C.I.1

Conseiller des ventes véhicules particuliers : 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, vendeur de vente PRA, vendeur particulier PRA : D.6.1

Magasinier-vendeur confirmé PRA, vendeur de vente confirmé PRA, vendeur particulier confirmé PRA : D.9.1

Vendeur itinérant PRA : D.9.2

Chef d'équipe ventes PRA, chef de vendeur de 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 poste de contrôle technique VL : G.20.1

Chef de poste 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, professeur : K.6.1

Coordinateur d'enseignements : K.6.2

Formateur du ressort moteur : K.6.3

Formateur de moteur d'engins : K.6.4

Coordinateur d'enseignements moto, professeur : 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. ? Qouafnicialits transversales
Article 1.23 c
de la cveoninotn collective

Les qitnoaiuiflacs pseeensrnlooifs treesaravslns ronnceues par la bncahne des svieceres de l'automobile snot cllees qui cernncnoet des epoilmns non spécifiques aux eprreentsis de la branche, que l'on puet trouver dnas toutes les epnesretirs rvlaent de la présente coentvinn collective, ntnmmaoet dnas les doiaemns du secrétariat, de la comptabilité et de la gestion. La dénomination par l'employeur de tuot epomli cdsnpooarrnet à une qoliacuftiiian trsrllaensve puet être aiostsre d'une alpeapltoin appropriée, puor miuex ieietidnfr l'emploi considéré chuqae fios 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, chehf de goupre airitaisndmtf : M.20.1

Comptabilité

Employé(e) de comptabilité : N.3.1
Comptable : N.6.1
Comptable confirmé(e) : N.9.1
Chef de grouope de comptabilité : N.20.1
Gestionnaire de comptabilité : N.23.1
Cadre de comptabilité : N.C.I.1
Adjoint au chehf de comptabilité, rslpseanobe de comptabilité : N.C.II.1
Chef de comptabilité : N.C.III.1

III. ? Qioiantaulcfis génériques

Article 1.23 d
de la cioonevntn collective

Les quiatinlcioafs pfrsleinolenseos génériques usleiatilbs dnas la brahne des sviceres de l'automobile snot celles qui, à rioasn d'une fhcie par échelon ou par degré, cooenrdepsrnt siot à des emlpoms nvuuaoex non ecnore répertoriés, siot à des eloiipms spécifiques à d'autres beahrncs que celle des sceveirs de l'automobile. La dénomination par l'employeur de tuot emolpi caeoorndnst à une qiacifaotiuln générique est oiemlneragbtot asiotrse d'une aleilpatpon d'emploi appropriée ptemtanert d'identifier précisément l'activité du salarié.

Avertissement :
Ces fhcis snot à ustileir dnas le suel cas où l'emploi proposé par l'entreprise ne croespnrod pas à l'une des fehcis qiiftiacoluan spécifiques ou trsanevsrelas de ce répertoire.
Opérateur : Z.3.1
Opérateur spécialiste : Z.6.1
Opérateur confirmé : Z.9.1
Technicien eexrpt : Z.12.1
Coordinateur : Z.17.1
Maîtrise technique, chehf d'équipe ? chehf de gorpue : Z.20.1
Gestionnaire : Z.23.1
Cadre thineucqe : Z.C.I.1
Cadre expert, anodijt au chehf de sirvcee : Z.C.II.1
Chef de scervie : Z.C.III.1
Cadre degiranit : Z.C.IV.1

**Article - A.3.1 MECANICIEN DE MAINTENANCE
AUTOMOBILE - MECANICIEN DE MAINTENANCE
VEHICULES INDUSTRIELS - MECANICIEN DE
MAINTENANCE MOTOCYCLES**

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qtfiaaiulcon (selon le cas) :
Mécanicien de meiancntane automobile.
Mécanicien de mnncntaenie véhicules industriels.
Mécanicien de mcenaaintne motocycles.

2. Secretus d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 71-1Z.

3. Obejt de la qaoflactiiuin :
Réalisation d'activités :
Cas des VP et mctcylooes :
? de mcntiaanene des véhicules.
Cas des véhicules idlnteirsus :
? de mnneicaate des véhicules et équipements.

4. Cnonetu de la qfialioacuitn :
A. - Activités tinqeeuhs :
? réalisation de l'ensemble des ietnetvrninos de mtncainane préventive et ciocrrtve renlavet de l'entretien crnaut et/ou périodique des véhicules.
Les opérations de meitaancnne mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le carde de procédures prédéfinies. Elles pnuveet nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
? psoe d'accessoires sur véhicules prééquipés.
B. - Oisatnagrion et gestion de la minanceatne :
B.1. Oainogsratin de la mantcaninee :
? uaisttilion de la deoatcuomtinn tuqecihne ;
? amgnneceet et eniettren du ptsoe de travail, de l'outillage ;
? alpiatcpion des procédures qualité en viuuegr dnas l'entreprise.
B.2. Gsioetn de la mennntiacae :
? établissement de tuot doucmnet d'atelier utile.
C. - Particularités véhicules ituenlidsrs et moytyleccs :
Véhicules iunrsidtlles :
? préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par uoatiisiltn de chcek list) ;
? etnteiiren d'équipements spécifiques (hayons, malaxeurs, grues de manutention...)
Secteur mlcceotyos :
? assemblage, réglage, contrôle et esasi de mootyleccs neufs, vianst la préparation à la rtuoe ;
? contrôle et esasi des VO ;
? psoe d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

5. Estinxneos posebisls dnas la qlacotufaiiin :
? réalisation d'interventions d'un pmerier neaviu de complexité ptraont sur :
? le grouope mopsurpuoetolr et oregnas périphériques ;
? les éléments de losiain au sol ;
? les éléments de sécurité et de crfoont ;
? csnloies d'utilisation à la clientèle ;
? vntee aiidltnondele de pdoitrs et services.

6. Cssaelemnt :
? échelon cnopanersdt au cntoneu prianciopl de la qifualoiatcin :
3 ;
? échelons majorés ascebcisles 4 et 5 :
? en fctoonin de l'exercice des eenxioests peissolbs décrites au paararhpge 5 ;
? en ficntoon de l'application de critères vonstaalirs (art. 3.02 c de la citnonevon collective).

7. Modes d'accès (1) à la qtafliiioacn :
? siot par ontoietbn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnomiae de la mcieanantne aootbilmue (VP, VI ou mlecocyots sleon le cas) :
- CAP mnntiaenace des véhicules automobiles, oopitn VP ou VI ou mceoytlcs ;
- BEP micentnaane des véhicules et des matériels, dintonmae « véhicules piecaturilrs » ou « véhicules iidletrsus » ou « moeocylcs »,
- CQP mécanicien de mninacentae aluoitbome ;
- CQP mécanicien de maetcnntiane mycoetcols ;
- CQP mécanicien de mitacannene véhicules industriels, en corus de création (2009) ;
? siot par décision ditrece du chehf d'entreprise, en focinotn des compétences du salarié, appréciées par rrpooat au cenntou de la qafiuioatlcin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psoensnfoelirle :
Verticale :
Vers les qnuftolaiaciis de :
? mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VI (fiche A.6.1) ;
? opérateur spécialiste srivece riadpe (fiche A.6.3).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - A.3.3 OPERATEUR SERVICE RAPIDE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur service rapide.

2. Surescopes d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des véhicules routiers de vitesse 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. - Outils et matériel :
B.1. Outils et matériel :
? 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. Sécurité :
? établissement de tout document d'atelier utile ;
? consignes d'utilisation à la clientèle.

5. Environnement de travail :
? 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 ;
? opérations de montage ;
? travaux d'entretien et de réparation.

6. Échelon :
? échelon correspondant au niveau principal de la qualification : 3 ;
? échelons majorés : 4 et 5 ;
? en fonction de l'exercice des activités décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vultirosas (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 cadre de la maintenance automobile :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, domaine « VP » ;
- CQP OSR ;
? soit par décision écrite 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.

Article - A.3.4 OPERATEUR MAINTENANCE PNEUMATIQUES VEHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

2. Surescopes 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, recirculation, perçage...
? contrôle des pressions et mise aux normes ;
? entretien 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 lien 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 lien avec la clientèle :
? accueil clientèle, détection des besoins, conseil d'utilisation ;
? réception, contrôle, stockage des pneumatiques et des produits ;
? établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

5. Environnement de travail :
? réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL, VUL, motocycles) ;
? déplacements extérieurs ;
? interventions sur matériel agricole ou de génie civil ;
? opérations spécifiques (sur demande du client hiérarchique).

6. Échelon :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
? échelons majorés : 4 et 5 ;
? en fonction de l'exercice des activités décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vultirosas (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 cadre de la maintenance automobile :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI » ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, domaine « VI » ;
- CQP opérateur maintenance pneumatiques VI ;
? soit par décision écrite 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.

Article - A.3.5 MECANICIEN CYCLES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Mécanicien cycles.

2. Suretats d'activité :
50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Ojbet 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 neuves 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 ;

? aménagement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

? allocation des procédures qualité en vue de l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

? établissement de tout document d'atelier utile ;

? besoins d'utilisation à la clientèle.

5. Exigences professionnelles dans la qualification :

? réalisation d'interventions d'un niveau de complexité,

portant sur les deux-roues motorisés ;

? vente après-vente de produits et services.

6. Niveaux de qualification :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
3 ;

? échelons majorés absolus : 4 et 5 :

? en fonction de l'exercice des fonctions psychiques décrites au paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères vocationnels (art. 3.02 c de la loi n° 2005-100).

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 mécanique :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « mécanique » ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, domaine « mécanique » ;

- CQP mécanicien cycles ;

? soit par décision écrite 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 mécanique (fiche A.6.1) ;

? mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5) ;

? ceintures techniques cycles (fiche A.9.5).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la loi n° 2005-100.

Article - A.6.1 MECANICIEN SPECIALISTE AUTOMOBILE - MECANICIEN SPECIALISTE VEHICULES INDUSTRIELS - MECANICIEN

SPECIALISTE MOTOCYCLES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :
Mécanicien spécialiste automobile.
Mécanicien spécialiste véhicules industriels.
Mécanicien spécialiste motocycles.

2. Suretats d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z / 50-3B.

3. Ojbet 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 dosage de difficulté de 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 dosage de difficulté de 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 ;

? aménagement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

? allocation des procédures qualité en vue de l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

? établissement de tout document d'atelier utile ;

? besoins d'utilisation auprès de la clientèle.

C. - Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules industriels :

? maintenance et réparation d'organes, d'équipements ;

? pose d'équipements spécifiques (hayons, gupers hydrauliques...)

? réalisation d'aménagements spécifiques (incluant les systèmes de guidage et d'assemblage).

Secteur motocycles :

? assemblage, réglage, contrôle et essai de moteurs neuves visant la préparation à la route ;

? réparation des véhicules d'occasion, réalisation d'essais ;

? contrôle de la chaîne de cycles ;

? soudage et agencement d'éléments.

5. Exigences professionnelles dans la qualification :

? interventions d'un niveau de complexité portant sur les systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et autres 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. Niveaux de qualification :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
6 ;

? échelons majorés absolus : 7 et 8 :

? en fonction de l'exercice des fonctions psychiques décrites au paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères vocationnels (art. 3.02 c de la loi n° 2005-100).

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 « moelocycs » (2) ;
 - BEP maintenant des véhicules et des matériels, d'origine « véhicules particuliers, » ou « véhicules industriels » ou « motocycs » (2).
 - mention complémentaire :
 -- réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
 -- ou manutention des moteurs Diesel et de leurs équipements ;
 -- ou mise au point électrique et électronique automobile.
 - bac professionnel mention des véhicules automobiles
 option « VP » ou « VI » ou « motocycs » (selon le cas), préparé
 selon son statut scolaire ;
 - CQP mécanicien spécialiste automobile ;
 - CQP mécanicien spécialiste motocycs ;
 - CQP mécanicien spécialiste véhicules industriels, en cours de
 création (2009) ;
 ? soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des
 compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la
 qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution professionnelles :

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 motocycs
 (fiche A.9.2) ;

? technicien gérant après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une qualification professionnelle permettant
 d'assurer les activités relatives au paragraphe 4.

Article - A.6.2 ELECTRICIEN SPECIALISTE AUTOMOBILE - ELECTRICIEN SPECIALISTE VEHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 portant sur les
 systèmes électriques et électroniques des véhicules et
 équipements.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités théoriques :

? 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 fusibles 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 données physiques
 ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements de contrôle
 (multimètre, pince ampèremétrique...).

B. - Oignations et gestes de la maintenance

B.1. Oignations de la maintenance :

? utilisation de la documentation technique ;

? aménagement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Oignations 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 manutention d'équipements spécifiques (hayons

élévateurs, chargeuse autonome...);

? interventions sur véhicules de transport de marchandises
 (ADR).

5. Oignations selon les diplômes :

? dépannage et, ponctuellement, rangement de véhicules (selon
 le cas : VI ou VII) ;

? interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur
 systèmes GPL ou GNV.

6. Niveaux :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :

6 ;

? échelons majorés ascendants : 7 et 8 ;

? en fonction de l'exercice des compétences décrites au
 paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères de validation (art. 3.02 c de
 la convention collective).

7. Oignations 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 VII, selon le cas) :

- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou «
 VII » (2) ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, mention «
 VP » ou « VII » (2) ;

- mention complémentaire : mise au point électrique et
 électronique automobile ;

- bac professionnel mention des véhicules automobiles
 (options « VP » ou « VII »), préparé selon son statut scolaire ;

- CQP électricien spécialiste automobile, en cours de création
 (2009) ;

- CQP électricien spécialiste véhicules industriels, en cours de
 création (2009) ;

? soit par décision écrite 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 gérant après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une qualification professionnelle permettant
 d'assurer les activités relatives au paragraphe 4.

Article - A.6.3 OPERATEUR SPECIALISTE SERVICE RAPIDE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 relatives au service
 rapide.

L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente
 associée de produits et services auprès de la clientèle.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités théoriques :

? réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance
 préventive et corrective relative de l'entretien courant et

périodique des véhicules.

Les interventions 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, piétoposon de mise en état.

B. - Onairstagn et gotsien de la maintenance :

B.1. Ornitagason de la maintenance :

? usaitiotin de la dimension technique ;

? picafotialinn de l'intervention ;

? aenemcnet et eienttrn du poste de travail, de l'outillage ;

? appcloiitn des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Goseitn de la maintenance :

? acicuel de la clientèle ;

? établissement de tout d'atelier ;

? cilnosés techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

? établissement de devis, d'OR, ftrceuas ;

? psiooitprn de ftofaris ;

? réalisations de ventes adltioineendls de produits, de services.

5. Etoxnnesis pbslosies dans la qualification :

? réalisation d'interventions incluant un diagnostic d'un pimeerr niaevu de complexité ptaonrt sur :

? le groupe motopoulrposr et oearngs périphériques ;

? les éléments de liaison au sol ;

? les éléments de sécurité et de confort ;

? getosin de sctoks ;

? réalisation d'interventions hors sites.

6. Cssealmt :

? échelon cedoaonsprnt au cnoetnu pinparcil de la qualification :

6 ;

? échelons majorés abciecsls : 7 et 8 :

? en fonction de l'exercice des tâches des postes décrits au

ppagrahe 5 ;

? en fonction de l'application de critères vnoasritas (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 mécanique des véhicules, option « VP » (2) ;

- BEP maintenance des véhicules et des matériels, diplôme « VP » (2) ;

- mention complémentaire :

--maintenance des routes Deseil et de leurs équipements ;

--ou msie 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, au cas échéant 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 écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution personnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

? technicien électricien-électronicien automobile (fiche A.9.2) ;

? technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;

? technicien après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une partie plousfnlnseore patermtent d'assurer les activités fanguirt au paragraphe 4.

Article - A.6.4 OPERATEUR SPECIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES VEHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste maintenance 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, recrusage, permutations... ;

? contrôle des pressions et mise aux normes ;

? opération des pneus démontés.

Les opérations 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 ;

? aemnegcent et eenttrn 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, satisfaction des clients et maintenance ;

? 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 maintenance 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 ;

? conseil auprès du client : de la mise des interventions à réaliser, du coût des interventions...

5. Exigences des postes dans la qualification :

? réalisations d'opérations relatives de l'entretien courant de véhicules (VL, VUL, motocycles) ;

? contrôle et réglage des pneus ;

? prestation de services spécifiques (sur demande du client hiérarchie).

6. Classification :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :

6 ;

? échelons majorés : 7 et 8 :

? en fonction de l'exercice des tâches des postes décrits au

paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères vnoasritas (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, diplôme « VI » (2) ;

- CQP opérateur spécialiste maintenance véhicules industriels ;

? soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution personnelle :

Verticale :

Vers les qualifications 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 partie plurielle professionnelle pertinente
d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

Article - A.6.5 MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Mécanicien spécialiste cycles.

2. Sphères d'activité :
50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles incluant le
clientèle.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques et mécaniques :
? 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, y compris
la préparation à la route ;
? réalisation de ventes après-vente de produits et services.
B. - Organisation et gestion de la maintenance :
B.1. Organisation de la maintenance :
? utilisation de la documentation technique ;
? accélération et amélioration 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. Exigences minimales dans la qualification :
? réalisation d'interventions d'un niveau de complexité,
portant sur les deux-roues motorisés.

6. Échelon :
? échelon correspondant au niveau professionnel de la qualification :
6 ;
? échelons majorés suivants : 7 et 8 :
? en fonction de l'exercice des fonctions précitées décrites au
paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vaslotarisés (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 motocyclette :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option «
motocyclette » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, domaine «
motocyclette » (2) ;
- CQP mécanicien spécialiste cycles ;
? soit par décision écrite 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 spécialiste cycles (fiche A.9.5).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.
(2) Complété par une partie professionnelle pertinente
d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

Article - A.9.1 TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE - TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Technicien confirmé mécanique automobile.
Technicien confirmé mécanique VI.

2. Sphères 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 les mécanismes mécaniques du véhicule.
Cas du VI :
? portant sur les mécanismes mécaniques et équipements.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
? diagnostic, dépose-pose, contrôle d'ensembles mécaniques ;
? réparation et refonte des moteurs thermiques, des organes de
transmission (boîtes de vitesse, différentiels...) ;
? contrôle et réglage des transmissions ;
? 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 œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.
Elles supposent également la capacité d'interprétation des
documents techniques 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 ;
? accélération et amélioration 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...) ;
? installation 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 refonte d'équipements
spécifiques.

5. Exigences minimales 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 : levage de charges dans le cas des
véhicules industriels) ;
? appui technique aux salariés de l'atelier, travail de jeunes en
formation alternée ;
? résumé en état complet mécanique et électrique.

6. Échelon :
? échelon correspondant au niveau professionnel de la qualification :
9 ;
? échelons majorés suivants : 10 et 11 :

? en fonction de l'exercice des fonctions professionnelles décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vus à l'article 3.02 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 :
- brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile (cas du VP) (2) ;
- bac professionnel spécialisé des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » (selon le cas) (2) ;
- CQP reconnu confirmé mécanique automobile ;
- CQP reconnu confirmé mécanique véhicules industriels, en cours de création (2009) ;
? soit par décision de l'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 fonctions de :

? technicien après-vente automobile, technicien 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 attendant son contrat de travail ou formation continue.

Article - A.9.2 TECHNICIEN ÉLECTRICIEN-ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE - TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS - TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 professionnelle sur :

Cas des véhicules particuliers :

? les véhicules particuliers et leurs équipements.

Cas du VP et du motocycle :

? moteurs périphériques et équipements périphériques ;

? l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités professionnelles :

? toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :

? moteurs périphériques et équipements périphériques ;

? systèmes mécaniques ;

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

? pose d'accessoires sur véhicules.

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

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

B. - Outils et gestes de la profession :

B.1. Outils et gestes de la profession :

? mise à jour et classement de la documentation technique ;

? participation de l'intervention ;

? agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

? application des procédures qualité en vue de l'entreprise.

B.2. Gestes de la profession :

? conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

? établissement de devis, d'OR...

C. - Particularités véhicules particuliers et motocycles :

Véhicules particuliers :

? installation des pneus de manœuvre préventive ;

? maintenance et réparation d'organes, d'équipements ;

? installation 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 moteurs neufs

visant la préparation à la route ;

? réparation des VO, réalisation d'essais ;

? réparation d'ensembles ou d'organes mécaniques ;

? contrôle et intervention sur chaîne de transmission.

5. Éléments de qualification :

? participation ponctuelle, en tant que réceptionnaire, aux

opérations d'accueil clientèle et de remise des véhicules ;

? dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon

le cas : VP ou VI) ;

? intervention sur véhicules électriques et spécifiques ou sur

systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une

qualification (exemple : levage de châssis dans le cas des

véhicules industriels) ;

? appui technique aux salariés de l'atelier, surtout de jeunes en

formation alternée ;

? cas des VI : intervention portant sur systèmes de confort et

d'agrément (autobus et autocar).

Secteur motocycles :

? accueil clientèle et entretien des véhicules.

6. Classification :

? échelon correspondant au contenu de la qualification :

9 ;

? échelons majorés : 10 et 11 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions professionnelles décrites au

paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères vus à l'article 3.02 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 (VP ou VI ou

motocycle, selon le cas) :

- bac professionnel spécialisé 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 reconnu électricien électronicien automobile ou

technicien confirmé motocycles (selon le cas) ;

- CQP reconnu confirmé véhicules industriels, en cours de

création (2009) ;

? soit par décision de l'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 fonctions de :

? technicien après-vente automobile, technicien après-vente

après-vente VI, technicien 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 attendant son contrat de travail ou formation continue.

Article - A.9.5 CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Conseiller technique cycles.

2. Setreus d'activité :
50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de manœuvres ainsi que de fabrication des cycles, de pièces et accessoires.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques et liées :
? 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 rattachées de l'entretien courant et périodique des cycles ;
? réalisation des interventions de maintenance courante ;
? connaissance des produits et accessoires, des modes d'utilisation des produits et des cycles ;
? contribution à la production des produits et services de l'entreprise, réalisation de ventes complémentaires, réalisation de ventes à distance.
B. - Activités liées à la gestion de la maintenance et de la clientèle :
? gestion administrative des activités de maintenance ;
? mise à jour de la documentation technique et commerciale ;
? formation et conseil ;
? accueil et entretien du client de travail, de l'outillage ;
? participation de l'intervention ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Activités liées à la qualification :
? maintenance et réparation des deux-roues motorisés ;
? gestion des stocks, participation aux inventaires ;
? aménagement et montage de lieux de vente, d'exposition... ;
? appui technique et/ou commercial aux collaborateurs ;
? travail de nuit en rotation alternée ;
? réalisation d'opérations de maintenance et de réparation des deux-roues motorisés.

6. Conditions :
? échelon correspondant au coefficient de la qualification 9 ;
? échelons majorés : 10 et 11 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vôtres (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 :
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « mécanique » (2) ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, domaine « mécanique » (2) ;
- CQP spécialiste technique ;
? soit par décision écrite 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 (fiche Z.12.1), sous-division d'emploi spécifique d'entreprise ;
? maîtrise technique, chef d'équipe, chef de groupe (Z.20.1), sous-division d'emploi spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique personnelle pour assurer les activités liées à la qualification.

Article - A.9.6 TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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

2. Setreus d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :
Le technicien garantie après-vente assure deux types d'activités qui se différencient : l'entretien et l'organisation de l'entreprise.
Les activités de gestion et d'organisation des pièces en magasin 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 stocks de pièces :
? contrôle des stocks de pièces ;
? établissement de déclarations d'accords préalables ;
? établissement des devis de pièces ;
? suivi du traitement des commandes de pièces ;
? gestion des pièces liées au traitement des commandes de pièces ;
? suivi des remboursements.
B. - Activités d'organisation :
? mise à jour, tenue des données de la clientèle liée au suivi des pièces de pièces ;
? traitement des interventions en pièces et pièces ;
? traitement des pièces endommagées ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Activités liées à la qualification :
? suivi des stocks de pièces ;
? 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. Conditions :
? échelon correspondant au coefficient principal de la qualification 9 ;
? échelons majorés : 10 et 11 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vôtres (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 :
- diplôme complémentaire au CAP ou au BEP (2) : - réalisation de pièces 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 spécialité particulière (2) ;
- bac professionnel réparation des véhicules automobiles (2) ;
- bac professionnel vocation (2) ;
- bac professionnel maintenance (2) ;
? soit par décision écrite 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 spécialités de :
? spécialiste garantie après-vente.
Transversale :
Voir Panorama.

- (1) *Sloen les modalités prévues par la ctnvonoein collective.*
 (2) *Complété par une puaqtrie polsoeernnlisife prtetmenat d'assurer les activités fnugrait au parhgrpaae 4.*

Article - A.12.2 TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES INDUSTRIELS TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qifiatociulan :
 Technicien eexrpt après-vente automobile.
 Technicien epexrt après-vente véhicules industriels.
 Technicien exrpet après-vente motocycles.

2. Srcueets d'activité :
 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Oebjt de la qicafiliutoan :
 ? réalisation d'activités de mncanatiee pnarott sur :
 Cas des véhicules idiurtnlles :
 ? les véhicules indirtsleus et luers équipements.
 Cas du VP et du mtyoolcce :
 ? les mreouts tiqhreems et équipements périphériques ;
 ? l'ensemble des systèmes de conduite, cfonrot et sécurité des véhicules.
 Le trtiliaue de la qlaaftioiicun arssue la fncotoin de référent teuniquhe du scerive après-vente, à ce titre, il efefcute une msioin d'appui et de fiootamrn technique.

4. Ceotnnu de la qauciliifotan :
 A. - Activités teeqinuhcs :
 ? toteus activités de mnanaitcene préventive et cvcitreore des véhicules, prnatot sur :
 ? mueotrs tqeiuemhrs et équipements périphériques ;
 ? enmlesebs mécaniques ;
 ? systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hrqilaeyduus et ouqitpes asransut la conduite, le cfoonrt et la sécurité du véhicule ;
 ? psoe d'accessoires sur véhicules ;
 ? itnninrvetoes sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une hotbtilaiaain (exemple : luitmeir de vestise dnas le cas des véhicules industriels).
 Les opérations de macnnniteae mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se raortppnat à l'établissement de dcgtsnoiais ; la msie en ouvere de contrôles, de réglages et d'essais.
 Elles suonpspet également la capacité d'interprétation de gernuards pihyesuqs anisi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des moeds de diiotnasgc et de contrôle, y cropmis à distance.

B. - Osrioaatgnin et gstioen de la mtinaenacne :
 B.1. Ooasanrtgiiin de la mtinnacaniee :
 ? en retloain aevc les sriveecs du curstoteuncr et/ou de l'équipementier : réception, tnoiaissmsrn d'informations à caractère tihequnce ;
 ? msie à juor et caemneslst de la doemaitcnuotn tiechnuqe ;
 ? pcliiafaoitnn de l'intervention ;
 ? aneceengmt et eteetrinn du ptsoe de travail, de l'outillage ;
 ? apapcitiilon des procédures qualité en vuugeir dnas l'entreprise.
 B.2. Gisoetn de la meinnacante :
 ? ceolins tqnehueics et d'utilisation auprès de la clientèle ;
 ? établissement de tuot dmenuoct d'atelier uilte ;
 ? établissement de devis, d'OR... ;
 ? ppriotoaciiin ponctuelle, en reials du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de riietutston des véhicules.
 B.3. Foiocntn fmaorion tqenhuic :
 ? réalisation d'actions de formoitman tiequcnhe à l'attention des ceallrtuobaros du SAV ;

? pipocaitraitn à l'élaboration du paln de foomratin de l'entreprise, ttouart de jneus en frmiaoton alternée ;
 ? apupi tqhunciee aux clbolaotarerus du SAV.
 C. - Particularités véhicules intelsudris et moelcotcys :
 C.1. Particularités véhicules isuitrdlnes :
 ? itcineitiaodfn des psucroes de mintenacane préventive ;
 ? mcnnntiaenae et réfection d'organes, d'équipements ;
 ? icfatditiioen des meods opératoires retalfis à la psoe d'équipements spécifiques (hayons, georups hydrauliques...), à l'aménagement du véhicule, réalisation des ionneertvntis ;
 ? ivtrnteionnes pantort sur systèmes de coonrft et d'agrément (autobus et autocar).
 C.2. Particularités mctoycoles :
 ? acuciel clientèle et rtutoiitsen des véhicules ;
 ? contrôle et iretvenntios sur prtaie cycle ;
 ? affectation, svuui et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Etxiensnos psilsobes dnas la qctifliiuoan :
 Un suel échelon étant attribué à cttee qualification, ttoue psrsegooirn se tuaridt par une nlolevue qolcaufiitan de caemlnsset supérieur.

6. Canselmest :
 ? échelon cnorrpneadost au cenontu de la qoiaaltucifin : 12.

7. Medos d'accès (1) à la qctioiaiaulfn :
 ? siot par oiebotntn d'un des diplômes, trties ou CQP suivants, dnas le daoimne de la matennicnae aotbuomlie (VP ou VI solen le cas) :
 - bac pfoeoisrennsl mncienanate des véhicules automobiles, oipotn « VP » ou « VI » ou « mlocyteos » (selon le cas) (2) ;
 - bveert de maîtrise (selon le cas) (2) ;
 -- mécanicien réparateur aoutbmiole ;
 -- ou électricien-électronicien spécialiste en auibtomole ;
 -- ou mécanicien réparateur de clecys et meoyoltccs ;
 - CQP ticenecihn eerpxt après-vente abltmiuooe ;
 - CQP thncieein eexrpt après-vente véhicules industriels, en crous de création (2009) ;
 - CQP tncieihcen eerpxt après-vente motocycles, en curos de création (2009) ;
 ? siot par décision dritece du chef d'entreprise, en fiootcnn des compétences du salarié, appréciées par rrapopt au cnoentu de la qioiauftcialn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfroeisleosnle :
 Verticale :
 Vers les qlnoiiicaafuts de :
 ? réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe mcytcools (fiche A.20.1) ;
 ? anegt de maîtrise aieletr (fiche A.20.2) ;
 ? geinanrtiose d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1).
 Transversale :
 Voir Panorama.

- (1) *Solen les modalités prévues par la cnitovenon collective.*
 (2) *Complété par une ptiqaure pnenlifelssoroee pmetneratt d'assurer les activités faurngit au pgrahaprae 4.*

Article - A.12.6 SPÉCIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qtaiaiaulcofn :
 Spécialiste granate après-vente.

2. Secterus d'activité :
 50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Ojbet de la goaliitfiauch :
 Le spécialiste gatanrie après-vente ausrse duex tpyes d'activités qui se répatissent différemment saiuvt la tilale et l'organisation de l'entreprise :

3.1. L'ensemble des activités inhérentes aux peirss en caghre des ganateirs après-vente, solen les procédures définies.

3.2. Les activités de contrôle et de siuvi de prise en cgrhae des gairanets après-vente pnveonrat des réparateurs agréés du secteur.

4. Cnoetnu de la qaloiuiciatn :

A. - Activités liées à la gtiseon des doeisrss de gianrtae :

? contrôle des diorts de gnaatire ;
? établissement de daeenmds d'accords préalables, contrôle des ddamnees d'accords préalables des réparateurs agréés du secteur ;

? établissement des dsrisoes de garantie, contrôle des driesoss de graniate des réparateurs agréés ;

? établissement des ftaucers ;

? siuvi du taenrtmiet des diossers de gtaranie ;

? giteson des aoaleimns liées au tneiermtat des driesoss de gtaraine ;

? siuvi des retnmboesumres ;

? siuvi des états muslenes chiffrés ;

? cirintoubotn à la gisoetn des litiges.

B. - Activités d'organisation :

? msie à jour, toinriasssmn et ceslmseant de la daioomcnuettn liée au svuui des dsioers de gatirnae ;

? tmrneieatt des intfnomarios ineetnrs et exeretrns ;

? tatemirnet des pièces endommagées ;

? apocltipian des procédures qualité en vuugier dnas l'entreprise.

5. Eiestnxons posbeisls dnas la qiloiacufiatn :

? eesmble des activités inhérentes aux piress en crahge des gneaatls après-vente des réparateurs agréés ;

? foimarton des réparateurs agréés aux activités de siuvi des graineats après-vente.

6. Cesesnalmt :

? échelon corsparoendnt au ctnoneu piicpnarl de la qaoiticalufin : 12.

Un suel échelon étant attribué à cttee qualification, toute prgsiosoern se tudairt par une nlolueve qatiiacfluion de celensasmt supérieur.

7. Moeds d'accès (1) à la qfiicilaauotn :

? siot par onbtioein d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmoanie de l'automobile :

- bac pnnoseefsril mnicatnnaee des véhicules automobiles, otipon vtieours particulières (2) ;

- bac pnioresfoenl réparation des coesriarses (2) ;

- bac piseorfosennl vtene (2) ;

- bac pnrseofeniols ccmeorme (2) ;

- trtie de l'EPCRA « crmameoiel en amutiolobe » (2) ;

? siot par décision dritece du chehf d'entreprise, en fcinoton des compétences du salarié, appréciées par rporapt au ceotnnu de la qlftcoiuaiian (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnfnsesolloiere :

Verticale :

Vers les qauilfinciatos de :

? chehf d'équipe aetleir (fiche A.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la cvnntioeon collective.

(2) Complété par une putraqie plisesoneonlfr peptnrmaet d'assurer les activités friuagnt au paragarhpe 4.

Article - A.20.1 RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE CHEF D'ÉQUIPE ATELIER CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qliacufoiatn (selon le cas) :

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

Chef d'équipe motocycles.

2. Strueces d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Ojebt de la qacaiulifotn :

Le réceptionnaire aeulcllie et cnloislee les clitens du sreicve après-vente.

Il réalise les activités viasnt le déclenchement des poecsruss de maintenance, la rtieuisottn des véhicules aux clients, anisi que la cmecoaiirtsilmaon de pouitdrs et services.

Le chehf d'équipe aieletr ou le chehf d'équipe mlyceotcos asusre une foioctnn d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qifualaiotcn puet constituer, puor un oiurevr pieesonrnsofl confirmé, une ptioomorn au-delà de l'échelon 12, dnas une activité partagée enrte l'exécution de tvaarux celeopxms sur véhicules, l'encadrement d'une ptteie équipe et le tratuot de jneueus en formation.

4. Cnenotu de la qluocifiiaatn :

A.1. Activités en rtelioan aevc l'organisation de la mnnetchnaie :

? osoiaranitgn et poniltcafiain des iintertnnvoes ;

? en reialotn aevc les sveecirs de ctutsceorunr : tssansiomrn d'informations à caractère tniequche ou creiacomml ;

? msie à juor et clansemset de la dtaonteocumin tqihuecne et clicmmreoaee ;

? aploiiapctn des procédures qualité en vuugier dnas l'entreprise.

A.2. Activités liées à la goetisn de la meinntacane :

? établissement de tuos doeuctnms ieertnns et cpaemltobs ;

? reottitsuin du véhicule au cneilt ;

? getosin des réclamations (dans le cdare de deieictvrs reçues) ;

? potmorion des offers de seivcre de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente.

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suvietnas :

? aiucecl de la clientèle :

? rédaction d'ordres de réparation, de cdemnnaos de tvuarax ;

? poitooisrpn de forfaits, vetne aidtllndeione de poirdtus et seivcres ;

? facturation, enceamissnet ;

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? trotuat de jneueus en frtaomoin alternée.

Particularités : le chehf d'équipe atelier.

En rliaes d'un rbesalnopse hiérarchique, le chehf d'équipe réalise les activités saitvuens :

? affectation, siuvi et contrôle des activités confiées aux ctlruoolrbaeas ;

? réalisation d'interventions de mntciaenane sur véhicules ;

? appui tquechine aux cutlaleoalobrns du service, turatot de jneueus en fmoratoin alternée ;

? ptpictiooarn au recrutement, à l'élaboration et au svuui du paln de fmaortoin des collaborateurs.

Particularités : le chehf d'équipe motocycles.

En relias d'un rnesposlbae hiérarchique, le chehf d'équipe mocoyectls réalise les activités sunevatis :

? aeiccul de la clientèle et ritietusotn des véhicules ;

? rédaction d'ordres de réparation.

5. Eetxsinons pbseoliss dnas la qfauliciaoatn :

Réceptionnaire après-vente :

? gsitoeen des véhicules de recnamelmept ;

? affectation, svuui et contrôle des activités confiées aux cotlrabueoalrs ;

? réalisation d'interventions de mnaietncane sur véhicules ;

? ptaocraiitipn au recrutement, à l'élaboration et au suivi du paln de footirman des collaborateurs.

Chef d'équipe :

? aucecil de la clientèle :

? rédaction d'ordres de réparation, de cmomndaes de tauvraax ;

? poritspioon de forfaits, vtnee aiindtdlnloee de proudtis et siercves ;

? fctuoariatn et eaniessemcmt ;

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle.

6. Cmnsaseelt :

? maîtrise, échelon csrapondnerot au cenotnu pcpiinarl de la qcifoaaulitin 20 ;

? échelons majorés alisecbssces 21 et 22 ;

? en fnoitcon de l'exercice des eiesotxnnns psbisleos décrites au prgraphaae 5 ;

? en ftncioon de l'application de critères vraalotinss (art. 3B.02 c de la coonevitnn collective).

7. Medos d'accès (1) à la qtouiiifclaan :

? siot par ottobinen d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dianome de la mnceinantae aumltoioebe :

- BTS après-vente automobile, oipotn « VP », « VI » ou « mcoctolye » ;

- CQP chef d'équipe aleiter ;
- CQP chef d'équipe motocycles, en cruos de création (2009) ;
- CQP réceptionnaire après-vente ;
? siot par décision dreicte du chef d'entreprise, en fotcnoin des compétences du salarié, appréciées par rporpat au cnoetnu de la qicftalioaiun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution penflloesrisone :

Verticale :

Vers la qitaacfilioun de :

? gonrtianisee d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;

? cadre tnqheicue d'atelier (fiche A.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Sloen les modalités prévues par la cnoievotnn collective.

Article - A.20.2 AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qflacitaiuin :

Agent de maîtrise atelier.

2. Sucrtees d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Ojbet de la qiiiuclatoafn :

L'agent de maîtrise atelir réalise l'ensemble des activités coiteutvintss de la qtfiliuuaocn « tnceichein exrpet après-vente amlbuoitoe ». Il iinenertvt également en auppî d'un rsapebnosle hiérarchique ou puet asreusr le rmlp maceeet pntuoel d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il pptcraie aux anciois de fotmoiar vnsiat l'actualisation cnstnotae de ses compétences.

4. Cenotnu de la qfiicaouatiln :

A. - Activités teqncieus :

? ttoeus activités de miantecanne préventive et crotevrice des véhicules, parontt sur :

? muorets tieuqmrhes et équipements périphériques ;

? eelnbmess mécaniques ;

? systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hrayqeluudis et oiuetqps asurnsat la conduite, le coofnrt et la sécurité du véhicule ;

? psoe d'accessoires sur véhicules ;

? inteirnvtones sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une htiaioaltbin (exemple : ltiimeur de visetse dnas le cas des véhicules industriels).

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

? l'établissement de dctisainogs ;

? la msie en ovuere de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles sspoeupnt également la capacité d'interprétation de gnreuadr psqeuhiys aisni que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des mdeos de dnsiioatgc et de contrôle, y crpioms à distance.

B. - Osanroiiigan et goisten de la mnacnetaine :

B.1. Ootisanarign de la menniactane :

? en rotialen aevc les seiercvs du cnsruoecttr et/ou de l'équipementier : réception, tmrssnosiiian d'informations à caractère tcuhinquee ;

? msie à juor et cassmleent de la deucttanoomin tiqhecneue ;

? pcaitinfiloan de l'intervention ;

? agcemneent et erttieenn du poste de travail, de l'outillage ;

? apptioacln des procédures qualité en vueguir dnas l'entreprise.

B.2. Goisten de la mceinatnane :

? cionlss teiuqchens et d'utilisation auprès de la clientèle ;

? établissement de tuot dunoemct d'atelier utile ;

? établissement de devis, d'OR... ;

? pritiotpaacin ponctuelle, en riles du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de reuitittosn des véhicules ;

B.3. Fcootnin faomortin tiqhuncee :

? réalisation d'actions de frtaiomon tuhniqcee à l'attention des cultalbroareos du SAV ;

? paatitoipricn à l'élaboration du paln de fmtoioarn de l'entreprise, traoutt de juenes en ftamiroon alternée ;

? appui teiquhnce aux caobteulrolars du SAV.

B.4. Fictonon eenemcndrat d'équipe(s) :

En rials d'un resplabonse hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :

? affectation, svuui et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

5. Etnxonesis psobselis dnas la qucfiilaoatn :

? piotroopispn de forfaits, vtnee adnlliietnode de pditruos et seerivcs ;

? praacoiptiitn à l'élaboration et à la msie en oervue d'actions promotionnelles.

6. Cnesslemat :

? maîtrise, échelon croerapsodnt au cntneou pipircnal de la qfiaaitiolcun : 20 ;

? échelons majorés asbesclies 21 et 22 :

? en ftocionn de l'exercice des etsnneioxs pleosbiss décrites au paphrragae 5 ;

? en fcoitonn de l'application de critères vltsraonais (art. 3B.02 c de la cvoitnoenn collective).

7. Medos d'accès (1) à la qiaaaoicfultn :

? siot par obetiontn d'un des diplômes, ttreis ou CQP suivants, dnas le dmanioe de la mnectaninae abouliomte :

- bac pfneseornosil mcaeatnnine des véhicules automobiles, oipotn VI (2) ;

- brevvt de maîtrise (2) :

-- mécanicien réparateur aolboiutme ;

--ou électricien-électronicien spécialiste en aotolimube ;

- CQP teieicicnhn eprxet après-vente auoolmibte (2) ;

- CQP agnet de maîtrise atelier, en corus de création (2009) ;

? siot par décision dtecire du chef d'entreprise, en foioctnn des compétences du salarié, appréciées par rporpat au ctonneu de la qfuoclitaaiin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pneseliforlosne :

Verticale :

Vers les qcnfoiuuaatiils de :

? gtonnraiseie d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;

? crade tcuhniquee d'atelier (fiche A.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Solen les modalités prévues par la cenitovonn collective.

(2) Complété par une puqtraie pnnrfseielolose pnemrttaet d'assurer les activités fngauirt au parharpage 4.

Article - A.23.1 GESTIONNAIRE D'ATELIER CONTREMAÎTRE D'ATELIER

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qcoilaiitufan (au choix) :

Gestionnaire d'atelier.

Contremaître d'atelier.

2. Seuectrs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Ojbet de la qatfuliaoicin :

Le taiitulle de la qiliaacufotin assrue des activités de gseoitn et d'organisation de l'après-vente.

Il puet excerer son activité dnas duex tepys de cnetexots :

3.1. Dnas les eitnrsreeps dnnt le secetur après-vente crtopmie pesuurils pôles (ex : atelier, scviere rapide, carrosserie-peinture...), il piriacpte à l'encadrement d'un pôle après-vente ;

3.2. Luqrose l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une onotaisagrin en pisuurels pôles, il assure, en auppî d'un rnpaobsele hiérarchique, qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

4. Cnnoteu de la qtuaiiioolfcan :

A. - Activités rtaielves à la gtiisoen et à l'organisation après-vente :

? sviui de l'activité : cotclede de données, élaboration et aauiciltosatn de teblaux de brod d'activité, poiritipactan à la

msie en oeuvre d'actions ciceretrvos ;
? sviui des panls de mnecianatne des équipements, iaretvne de l'outillage, protosiopn de rleemoveunlent des équipements ;
? msie à jour, tmisiorssnan et csenameslt de la dtcooiutemann tnhuqciee et cmoriclamée ;
? établissement, tiromissasnn et cmelanesst de tuos doeutmncs internes, cloambtpeps ;
? cbriutoontn à l'élaboration et au sivui du bduget ;
? établissement et sviui des ritoaelns avec les prescripteurs, les prestataires, les ctneils ;
? msie en oeuvre d'actions poerntnolloemis ;
? teanteimrt des réclamations et ctouubtirinn à la gstoien des litgeis ;
? ctioiuburntn à l'élaboration et à la msie en overue de démarches qualité.
Le gsoetiiranne 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 rcpsset de l'environnement.

B. - Activités assurées en auppri de celles du relossapbne hiérarchique :
? enceardnemt de (des) l'équipe(s) d'atelier, aassntice au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe ;
? appui tenqcuhié aux cloarlrbrteuao et turtoat de jeuens en fromaitn alternée ;
? ptpciaoaitrin à l'élaboration et au sivui du paln de fortoamin des collaborateurs.

5. Eonetsinxs psiebslos dnas la qatiioalucfin :
? pataiirioctpn aux négociations d'achat et de vtnee auprès de prescripteurs, prestataires, fosreunrisus et clintes gandr ctomeps ;
? dnas le cdare de la pevnoyllcae dnas une ptiete srutrtuce : goietsn de la totalité des fotncions de réception clientèle, de goiestn de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

6. Clsaensem :
? maîtrise, échelon censrpodranot au cnnteou piaprcnil de la quiauctliifoan : 23 ;
? échelons majorés aseelcbcsis : 24 et 25 ;
? en fctioinn de l'exercice des eonesnitxs pesosilbs décrites au pgphararae 5 ;
? en fiotncon de l'application de critères vlioaarntsas (art. 3B.02 c de la cinvoetonn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qltcfuiioaian :
? siot par oinottebn d'un des diplômes ou CQP sautnvis :
- BTS après-vente amilouotbe (options « VP », « VI » ou « mooclyce »), complété par une pruatique plisnlenoreofse pamentrtet d'assurer les activités frganiut au pagrrahpae 4 ;
- CQP gtenoiirsnae d'atelier et contremaître d'atelier ;
? siot par décision dietrce du cheff d'entreprise, en fctinoon des compétences du salarié, appréciées par rproapt au cetnnou de la qluiaiiaofctn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pleossnenirolfe :
Verticale :
Vers qoiuifalnactis de :
? carde tehicnuqe d'atelier (fiche A.C.I.1) ;
? adjinot au cheff après-vente, rosslebpae d'atelier (fiche A.C.II.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Seoln les modalités prévues par la cvtenooinn collective.

Article - A.C.I.1 CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qiilaifucoatn :
Cadre tnhqcuiee d'atelier.

2. Srtueces d'activité :
37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 52-4W / 52-7H.

3. Oebjt de la qificuiaalton :
Le carde tneucqihie d'atelier arusse des activités de goietsn et d'organisation de l'après-vente.
Il puet eeexrcr son activité dnas deux types de coeettinxs :
3.1. Dnas les epteiersrns dnot le sceuetr après-vente est structuré en pulsierus pôles d'activité dttnscis : il asurse la responsabilité d'un ou de puiselurs des pôles après-vente (atelier, sevirc rapide, carrosserie-peinture...) ;
3.2. Losqrue l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une osagintroian en pôles distincts, il assure, en auppri d'un rlboessnape hiérarchique qui puet être le cheff d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Le cdare tqnuhiece cbirtuoe au développement caoimcemrl de l'après-vente.
Il a suos sa responsabilité un ou purleisus agents de maîtrise.

4. Cenntou de la qlficuitaiaon :
A. - Activités rteiaevls à la gstoien et à l'organisation après-vente :
? sviui de l'activité : cetolcle de données, élaboration et altistiuaaocn de tblaauex de brod d'activité, paiaioctirpnt à la msie en ouvree d'actions ceecrvortis ;
? sviui des plnas de matnciannee des équipements, itnnaireive de l'outillage, poorositipn de rnvveeelolmeut des équipements ;
? msie à jour, transoimssn et cnsesemat de la dmotceonitun tnhqcuiee et cmolrcmaiee ;
? établissement, tissmoanrisn et cnslseemat de tuos dtmeunocs itnrees et ceoapltbms ;
? ciinurtobton à l'élaboration et au sivui du bguedt ;
? établissement et sivui des rnoaties avec les prescripteurs, les prestataires, les clnties ;
? popiraiaicittn à l'élaboration et à la msie en oeuvre d'actions pmrnliooletons ;
? trnetmaiet des réclamations, ctobrtiunion à la gsoetin des leitgis ;
? cotobtniruin à l'élaboration et à la msie en oeuvre de démarches qualité.

Le carde tneqcqihue 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 reecpst de l'environnement.
B. - Activités rvelieats au maeegnmnt du sceetur ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :
? sviui des oefbctijs ;
? apupi aux clbeorlroutaas de l'activité après-vente ;
? edaenmrcnet de cleauloobarrrts : airtubitotn de missions, taortut de jenues en faortmin alternée, pttioicaiaprn au recrutement/aux modalités de rémunération, etc.

5. Etnneoxiss pliossebs dnas la qiiaualtciafn :
Cadres : les éventuelles entnsxeois snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cecatnlutrole de la qualification.

6. Ceslnasemt :
? cdare : nveiau I, sur degrés A, B ou C ;
? échelons majorés aescecislbs : soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience, de l'autorité qui snot reeunocs au carde dnas l'exercice de sa qualification.

7. Medos d'accès (1) à la qiiticaualfn :
? siot par ootietnbn du CQP snuaivt :
- CQP cadre tnhcqeie d'atelier ;
? siot par décision drtiece du cheff d'entreprise, en fnoitcon des compétences du salarié, appréciées par rropopat au ctennou de la qaticofiilaun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plfrnieeslsoone :
Verticale :
Vers quilotiaaifcns de :
? ajndoit au cheff après-vente, rnsllpseaoe d'atelier (fiche A.C.II.1) ;
? cheff après-vente (fiche A.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Seoln les modalités prévues par la ctioevonn collective.

Article - A.C.II.1 ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE RESPONSABLE D'ATELIER

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 économique 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 concernés 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, planification au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au traitement 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, planification au cohésion des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
? suivi des plaintes ;
? traitement des réclamations, gestion des litiges ;
? encadrement de l'ensemble des activités avdteinsaimts relatives au secteur après-vente ;
? mise à jour, mise à jour et actualisation de la documentation technique et commerciale ;
? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.
C. - Activités relatives au développement économique de l'après-vente :
? développement de l'activité commerciale après-vente :
? analyse de la concurrence ;
? élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
? prospection, développement de la clientèle grâce aux contacts ;
? négociation des commandes 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. Éléments particuliers dans la qualification :
Cadres : les éventuelles évolutions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition catégorielle de la qualification.

6. Commentaires :

? cadres : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés : 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 écrite 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.

Article - A.C.III.1 CHEF APRÈS-VENTE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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, planification au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au traitement 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, planification au cohésion des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
? suivi des plaintes ;
? traitement des réclamations, gestion des litiges ;
? encadrement de l'ensemble des activités avdteinsaimts relatives au secteur après-vente ;
? mise à jour, mise à jour et actualisation de la documentation technique et commerciale ;
? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.
C. - Activités relatives au développement économique de l'après-

vente :
? développement de l'activité cociarmleme après-vente :
? analyse de la cnrnorcceue ;
? élaboration et msie en ovreue d'actions mtenkirag ;
? prospection, développement de la clientèle gdrans comptes ;
? négociation des cidnotnios d'achat et de vtene auprès de prescripteurs, pteasertaris et ctiepls gadnrs cmpotes ;
? auppi à la focre de vtnee VN/VO, citlraloaobon aevc les atreus stcreeus d'activité de l'entreprise.

5. Esonxintes pibloess dnas la qfacatoiliuin :
Cadres : les éventuelles ensexitnos snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cuctlatrenloe de la qualification.

6. Caemlsnset :
? crades : navieu III, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés absslccceis : seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruceonns au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qaotiliifucn :
? siot par oieobtnnt d'un des diplômes ou CQP stinvaus :
- CQP chef après-vente ;
? siot par oieobtnnt du BDGAE ESSCA-GNFA « mmeaaengnt de la dsurtiitobn et des srvcceis aebmiotlous » ;
? siot par décision dcreite du chef d'entreprise, en fcinoton des compétences du salarié, appréciées par rropat au centonu de la qiaolcfiutan (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnflsseionlroe :
Verticale :
Vers qicfiulaatoin de :
? carte déraingit (fiche Z.C.IV.1), suos apoetlpalin spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Seoln les modalités prévues par la ctovienonn collective.

Article - B.3.1 TÔLIER-FERREUR

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qucailoitfan :
Tôlier-ferreur.

2. Sructees d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Obejt de la qialfaciuoitrn :
Réalisation d'interventions pnrtat sur éléments avbilmoes des véhicules.

4. Cnnoteu de la qcaiftiuaoln :
A. - Activités tchueniqes :
? dépose et roespe d'éléments ablvmeois (portes, ailes, pare-chocs, etc.) ;
? réglage et aagtjuse des éléments ;
? réalisation d'interventions semlpis de srlliee (sièges et garnitures...)
B. - Ogrsnoaatiin et gsteoin de l'intervention :
B.1. Oatioragsnn de l'intervention :
? uisioitlain de la dceuotaitmonn tqhcneue ;
? aemeenngt et eniretetn du ptose de travail, de l'outillage ;
? apatcioipln des procédures qualité en veiuugr dnas l'entreprise.
B.2. Gtoesin de l'intervention :
? établissement de tuos dncoetms d'atelier utiles.

5. Eniextsnos piolebsss dnas la qutioacialfin :
? rcelmmeenapt ou réparation de tuos vgarites ;
? iioenvrntnts sur éléments de vglueluarroe mécaniques ;
? rgsdraese de déformations peu itprnemoas (chocs de parking, impacts...).

6. Cneleassmt :
? échelon crprsoadonnet au cntnoeu pciianprl de la qclaafuioiin :
3 ;
? échelons majorés aesibccsles : 4 et 5 ;

? en ftoocnin de l'exercice des enetnisoxs psesilbos décrites au parharpge 5 ;
? en fontcion de l'application de critères vanrastiois (art. 3.02 c de la cnoteivnon collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qatuioafilicn :
? siot par onttioebn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnmaioe de la csireaosrre :
- CAP réparation des ceesrrsrioas ;
- BEP cirarseorse ;
- CQP tôlier-ferreur ;
? siot par décision dircete du chef d'entreprise, en fontcion des compétences du salarié, appréciées par rroappt au cneotu de la qciulatoiafn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psenlroioesnfle :
Verticale :
Vers les qtcfaiulaiinos de :
? tôlier spécialiste (fiche B.6.1) ;
? tôlier confirmé (fiche B.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les ctinodinos prévues par la cvitnoeonn collective.

Article - B.3.2 PEINTRE PRÉPARATEUR

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qltfaaiicuon :
Peintre préparateur.

2. Steures d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qoiaucitliafn :
Réalisation d'activités de préparation des véhicules anavt pretuine (ponçage, masticage...).

4. Cnntoeu de la qaltuicifoin :
A. - Activités tieqecunhs :
? poroctetin et taenretimts de sfrueacs ;
? masticage, ponçage, apprêtage, marouflage.
B. - Oigaantrsoin et geotsin de l'intervention :
B.1. Ortonsaaigin de l'intervention :
? ultoiistain de la dtuonitemocan tinhcquee ;
? acgneemnet et eiterentn du ptose de travail, de l'outillage ;
? apilaolcptn des procédures qualité en vgeiuur dnas l'entreprise.
B.2. Gsoeitn de l'intervention :
? établissement de tuot demuncot d'atelier utile.

5. Enontixess pilsoesbs dnas la qiaaftiloacun :
? aiiplootpcn puintere des intérieurs.

6. Cleamesnt :
? échelon crnsroanoepdt au cntoneu pinciaprl de la qiaacaltiofun :
3 ;
? échelons majorés aecislsbces : 4 et 5 ;
? en fcoiont de l'exercice des eteonxisns pilsesobs décrites au prgaahapre 5 ;
? en fntcooin de l'application de critères volanirtsas (art. 3.02c de la cnoniveotn collective).

7. Medos d'accès (1) à la qaaciilitfoun :
? siot par otbention d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmaione de la piertnue :
- CAP prnituee en crrosesarie ;
- CQP pernite préparateur ;
? siot par décision detcire du chef d'entreprise, en foinotcn des compétences du salarié, appréciées par rorappt au centonu de la qoiaufaitlcn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pilsfeneoslroe :
Verticale :
Vers la qcauiiifoatln de :
? pitenre spécialiste (fiche B.6.2) ;
? pnertie confirmé (fiche B.9.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Soeln les cdoioinns prévues par la connivteon collective.

Article - B.3.3 MÉCANICIEN COLLISION 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qaatoifiulcin :
Mécanicien collision.

2. Stcueres d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Obejt de la qucaoifltiain :
Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques et électroniques, nécessitées par une inevenitton de carrosserie, peinture.

4. Cnoentu de la qitaicfoiauin :
A. - Activités thncieques :
? dépose, reospe d'organes, rnelemamepct d'organes mécaniques, électriques, électroniques ;
? contrôle et réglages des tarins rtnolaus (intervention de niveau CAP).
B. - Otinraiaogsn et gotesin de l'intervention :
B.1. Osirgiaatnon de l'intervention :
? uiotlsiatn de la dotumanoetn tqeuchhie ;
? acnemngeet et eettrinen du pots de travail, de l'outillage ;
? aiaiolcpptn des procédures qualité en vueguir dnas l'entreprise.
B.2. Gseiott de l'intervention :
? établissement de tuos decnuotms d'atelier utiles.

5. Ensnixots pelbssois dnas la qaluafitcioin :
? dépannage-remorquage de véhicules.
La prutaiqe d'interventions puls cepoexmls que cleels décrites au papaarrhge 5.A diot cnroiude à eucetfevr un cselenasmt en référence à la qtfaioacaiiuln de « mécanicien spécialiste atimboloue » (fiche A.6.1).

6. Ceslemnsat :
? échelon crrnepondsoat au cnnoetu pincprail de la qictioialfuain : 3 ;
? échelons majorés absclsiecs : 4 et 5 ;
? en focoitnn de l'exercice des eenxotniss pbelsioss décrites au paparahge 5 ;
? en fcnoitn de l'application de critères vsritoanls (art. 3.02 c de la coevitnon collective).

7. Moeds d'accès (2) à la qoiifcaliautn :
? siot par obttenoin d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnoaioe de la mncaiaientne amotliuboec :
- CAP mcnetaninae des véhicules automobiles, otioipn « VP » ;
- BEP mnnnceiaiee des véhicules et des matériels, danmniote « VP » ;
- CQP mécanicien cisiololn ;
? siot par décision ditree du chef d'entreprise, en fctioinn des compétences du salarié, appréciées par rppraot au coenntu de la qofaiaiucllin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution poorsfnenillee :
Verticale :
Vers les qfulianoiaicts de :
? mécanicien spécialiste aubmoolite (fiche A.6.1) ;
? opérateur spécialiste sevircce ripdae (fiche A.6.3).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) La pruitqae d'interventions puls clemopexs que clees décrites au prparahage 4A diot cnoidure à eeufeftr un ceesmsnlat en référence à la qlatoiciuifan de « mécanicien spécialiste aotubmiol » (fiche A.6.1).

(2) Sleon les ctindnoos prévues par la cneivnootn collective.

Article - B.6.1 TÔLIER SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qaufitcoliaïn :
Tôlier spécialiste.

2. Suetrces d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Obejt de la qlaaouitfciiïn :
Réalisation d'interventions ppartot sur éléments aliveboms et ivlimaneobs des véhicules.
Remise en frome des éléments de carrosserie.

4. Cntenou de la quaoicaltifn :
A. - Activités tcueqehins :
? remplacement, agstuaie et réglage de tuos tepys d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis) ;
? resime en frmoe d'éléments de la coasrierrse ;
? réfection d'éléments cseopimots ;
? rplneaeemcmt ou réparation de tuot vrgiate ;
? réalisation des tavrux de selelrle nécessaires à l'intervention carrierrse (sièges, gurtrenias diverses...)
La réalisation des ioventnirrens de crarrsosseie mentionnées ci-dessus rerequit la maîtrise des teqhceinus de rdressegae et de soudage.
B. - Oatnragsoiïn et goietsn de l'intervention :
B.1. Oitringasaon de l'intervention :
? uiiolatsitn de la dutaentmicoon tqihneuce ;
? aeengecmt et eteritenn du ptsoe de travail/de l'outillage ;
? aptoilaipcn des procédures qualité en veugur dnas l'entreprise.
B.2. Gistoen de l'intervention :
? établissement de tuot denocmut d'atelier uilte ;
? cinesol d'utilisation à la clientèle.

5. Exinetnoss polsesibs dnas la qaiculoitfain :
? contrôles de déformation de la stcutrrue 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 ;
? alciapipton putrniee (sous réserve que le trtiulaie de la qiofcaiautn siot détenteur du CAP peintre).

6. Ceslesanmt :
? échelon cpoaoerrdsnt au cenntou pnncipal de la qioiufaltcian : 6 ;
? échelons majorés aesiecsbcls : 7 et 8 ;
? en fonotcin de l'exercice des etxiesonns pesobsils décrites au paarpghrae 5 ;
? en fctnioon de l'application de critères vtrnslaaios (art. 3.02c de la ceonntovin collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qfiloiatuican :
? siot par obtinoten d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmoaioe de la cairssreore :
- CAP réparation des csioearerss (2) ;
- BEP ceirarrssoe (2) ;
- bac prssoneofinel carrosserie, oitopn « réparation », préparé suos stutat soicalie ;
- CQP tôlier spécialiste ;
? siot par décision diterce du chef d'entreprise, en ftonoicn des compétences du salarié, appréciées par rpopart au cenontu de la qiicatuofalin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psorfoennleisie :
Verticale :
Vers les qatniacfoiilus de :
? tôlier confirmé (fiche B.9.1) ;
? carrossier-peintre (fiche B.12.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sleon les cinidnoos prévues par la ceovtnnion collective.

(2) Complété par une pquirate pieflrnsloenose peraettmtnt d'assurer les activités faunrgit au prhagapae 4.

Article - B.6.2 PEINTRE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 :

? peinture et traitements de surface ;
? masticage, ponçage, apprêtage, masticage ;
? mise en peinture ;
? réalisation de raccords ;

? application de peinture nacrées, quadricouches... ;
? réparation de surface des éléments métalliques (granulométrie).

B. - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

? organisation de la maintenance ;
? aménagement 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 ;
? gestion d'utilisation à la clientèle.

5. Exigences professionnelles dans la qualification :

? réalisation des peintures ;
? gestion du stock de produits peinture.

6. Classement :

? échelon correspondant au coefficient de la qualification :
6 ;
? échelons majorés assimilés : 7 et 8 ;
? en fonction de l'exercice des professions décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères professionnels (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 qualification professionnelle permettant d'assurer les activités mentionnées au paragraphe 4 ;

- bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire ;

- CQP peintre spécialiste ;
? soit par décision écrite 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) Soient les professions prévues par la convention collective.

Article - B.9.1 TÔLIER CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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) ;

? mise en forme d'éléments de carrosserie ;
? pose, pose d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord...), d'organes électriques, électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention ;

? réparation d'éléments carrossiers ;
? réalisation des travaux de peinture nécessaires à l'intervention

(sièges, garnitures diverses...);
? peinture 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 maintenance de la documentation technique ;
? planification de l'intervention ;

? aménagement 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. Exigences professionnelles dans la qualification :

? activités liées à la gestion de l'intervention :

? participation à l'expertise ;

? dimensionnement des pièces de rechange ;

? établissement de devis, d'OR ;

? accueil du client (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre) ;

? appui technique aux salariés de l'atelier, travail de jeunesse en formation alternée ;

? interventions sur structure VI.

6. Classement :

? échelon correspondant au coefficient de la qualification :
9 ;

? échelons majorés assimilés : 10 et 11 ;

? en fonction de l'exercice des professions décrites au paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères professionnels (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 écrite 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).

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Article - B.9.2 PEINTRE CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Peintre confirmé.

2. Sphères 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 principales :

? préparation et traitement des surfaces ;
? masticage, ponçage, marouflage, apprêtage ;
? réalisation de l'ensemble d'une intervention de peinture :
détermination de la teinte à appliquer, réalisation de la teinte,
alésage ;
? nettoyage et assemblage de pièces ;
? réalisation de raccords ;
? application de peintures nacrées, quadricouches... ;
? réflexion de surface des éléments cotempsois (granulométrie).

B. - Outils et matériels de l'intervention :

B.1. Outils de l'intervention :
? mise à jour et classement de la documentation technique ;
? planification de l'intervention ;
? équipement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
? application des procédures qualité en vue de l'entreprise.
B.2. Matériel de l'intervention :
? établissement de tous les documents d'atelier utiles ;
? gestion du stock de produits ;
? conditions d'utilisation à la clientèle.

5. Exigences relatives aux conditions de qualification :

? réalisation de devis, d'OR ;
? connaissance des véhicules ;
? appui technique aux salariés de l'atelier, travail de jeunes en
formation alternée.

6. Conditions de qualification :

? échelon correspondant au niveau de qualification de la qualification :
9 ;
? échelons majorés correspondants : 10 et 11 ;
? en fonction de l'exercice des compétences décrites au
paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vocationnels (art. 3.02 c de
la convention collective).

7. Conditions d'accès (1) à la qualification :

? soit par obtention d'un des diplômes, titres 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 de l'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 fonction de vos cartes de travail ou formation
continue.

1. Dénomination de la qualification :
Carrossier-peintre.

2. Sphères 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 implique le traitement des déformations d'un
véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de
structure.

Elle comprend 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 principales :

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 ;
? réflexion d'éléments de structure ;
? réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention
croisées (sièges, garnitures...) ;
? réparation ou remplacement 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 :

? préparation et traitement des surfaces ;
? masticage, ponçage, apprêtage et marouflage ;
? réalisation de l'ensemble des activités principales : détermination
de la teinte à appliquer, réalisation de la teinte, application des
sous-couches et des couches de finition.

B. - Outils et matériels de l'intervention :

B.1. Outils de l'intervention :

? mise à jour et classement de la documentation technique ;
? planification de l'intervention ;
? équipement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
? application des procédures qualité en vue de l'entreprise,

B.2. Matériel de l'intervention :

? établissement de tous les documents d'atelier utiles, établissement
de devis, d'OR ;
? participation à l'expertise ;
? appui technique aux salariés de l'atelier, travail de jeunes en
formation continue ;
? conditions d'utilisation à la clientèle.

5. Exigences relatives aux conditions de qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute
intervention se traduit par une qualification professionnelle de
niveau supérieur.

6. Conditions de qualification :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
12.

7. Conditions 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) ;

- beervt psfoienensrol carrosserie, cstnircotuon et maetaugqe (2)
;
- CQP carrossier-peintre ;
? siot par décision dreitce du chef d'entreprise, en fctcion des compétences du salarié, appréciées par rprpoat au ctonneu de la qlaituocafn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plfoilsrensoene :

Verticale :

Vers la qaotuiicfailn de :

? réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atielr (fiche A.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Sleon les ctdninoos prévues par la covneniton collective.

(2) Complété par une puiqtare ponseeiroInflse ptteeenmrt
d'assurer les activités fanuirgt au pgpraraahe 4.

Article - C.3.1 HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qacaioftuliin :

Hôtesse d'accueil.

Chargé d'accueil.

2. Seuercts d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Ojbet de la qaiuaficliotn :

Renseigner et otrneer les cntleis vres le bon ituerounetclr dnas l'entreprise.

4. Connteu de la qotaucilfiain :

? auiecl du cneilt ;

? otrieanoitn du cinelt vres le bon inetelutocrur dnas l'entreprise ;

? reieuel des msagsees centlis à doiettsnian des cslornleies des ventes, des cbrarluotaels de l'entreprise ;

? drsouiititbn de la diautctoonemn comamrliee et pmereis cimoemtrons au ceinlt préalable à sa rntnoecre aevc l'interlocuteur de l'entreprise.

5. Esninoxtes plssobies dnas la qiiocuatifilan :

? teune du srntadad téléphonique ;

? réalisation d'activités aitmnesmvtridias en rielas des pnlnsreoes de l'entreprise ;

? cituotnibron à la réalisation des opérations potnlomlniroees de l'entreprise (journées prtoes ouvertes, etc.).

6. Caenessmt :

? échelon cnndaoserport au cenotnu pcpinial de la qacfuailition : 3 ;

? échelons majorés abceiecssls : 4 et 5 :

? en fotnoicn de l'exercice des eienxotnss poiesslbs décrites au papharrgae 5 ;

? en finotcon de l'application de critères vltrinoaass (art. 3.02c de la cotveoinnn collective).

7. Meods d'accès (1) à la quilitcafoian :

? siot par ootnebitn du ou d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le domaine de la vtnee :

- CAP employé de vtnee spécialisé, ooptin C « scviere à la clientèle » ;

- BEP vtnee aiotcn mahdrcaae ;

? siot par décision dericte du chef d'entreprise, en fiontocon des compétences du salarié, appréciées par rrapot au contenu de la qlciuifaiaotn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution poerllonifnssee :

Verticale :

Vers les qalficntoiuias de :

? atissnsat de vente automobile, vndueer mcloyeotcs (fiche C.6.1)

;

? vednuer (fiche C.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les contiodins prévues par la cevntooinn collective.

Article - C.6.1 ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR MOTOCYCLES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qotiaifluacn : (selon le cas) :

Assistant de vtnee automobile.

Vendeur motocycles.

2. Steurecs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Oebjt de la qafcoialtiuin :

L'assistant de vtnee automobile, vendeur(se) meyltcocos etceffue un esmenble d'activités coraconunt à la coolrtcsiaimiamn des véhicules (neufs ou occasions) et pturidos périphériques, anisi qu'à la rerspice des véhicules d'occasion.

L'activité s'exerce eenetslmenselit en hlal d'exposition ; elle est centrée sur le rigmnenneeset du cneit et la présentation des véhicules.

La qfuatiiacilon « aistssnat de vtnee atmuolobie » cercnone des salariés n'ayant pas poiuvor puor négociier complètement une vente. Elle s'applique en pcluertair à des plensneros en début de carrière qui dinveot poiouvr être pmruos vnuerdes après 12 mios de puqritae dnas cette activité.

4. Cnonetu de la qfiuaoltiaicn :

A. - Activités de ctmialoirasmieocn des purdiots et scveers :

Activités caconnuert à la réalisation de l'acte de vtnee des véhicules nufes ou oinsacocs :

? présentation des véhicules ;

? priiopoosts de fncanmeinet et de puditors périphériques.

Activités coonncarut à la rprseie des véhicules d'occasion :

? pocripaaittn à l'estimation puhsqyie du véhicule d'occasion.

B. - Activités rtivaees à la giteson de la ciotsaimiemaoclrn :

? gsoetin attmisvnaidre des activités de coimlmaeiaocsirtn ;

? établissement de cmeotps rndues d'activité ccriomamele ;

? pirtitaioacpn à la msie en oevure d'actions cemaoremilcs (journées peorts ouvertes...)

? aptpaolciin des procédures qualité en viugeur dnas l'entreprise.

C. - Particularités de l'emploi :

Motocycles :

? coiacmiomsatireln de véhicules, fmnatiecennes et poitdrus

périphériques dnot aececoriss et pièces de rganehce ;

? itraonoimfn praotnt sur la réglementation en vigueur.

5. Enintosexs ploibsess dnas la qotiaaulfiicn :

? lvosraiin du véhicule au cneilt ;

? pporoctsien téléphonique ;

? gtosein des itinmornfoas ciltnes reçues sur le net.

6. Clseasment :

? échelon cpendnaosrort au cntnoeu pcpinail de la qciaitouaifln : 6 ;

? échelons majorés aescbblseis : 7 et 8 :

? en foicnton de l'exercice des eoseinxnts pebslsois décrites au paragphrae 5 ;

? en fioncton de l'application de critères vtncrsloaais (art. 3.02 c de la ctenonovin collective).

7. Modes d'accès (1) à la qfcliauiaton :

? siot par oietobntn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le daoimme de la vetne :

- CAP employé de vetne spécialisé, optoin C « sircvee à la clientèle » (2) ;

- BEP vnete aiotcn maarhcnde (2) ;

- bac penesnofsirol vente, préparé suos suttat sroicale ;

? siot par décision dcitree du chef d'entreprise, en fotiocnn des compétences du salarié, appréciées par rraprot au contenu de la

qualificatif (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) Solen les conditions prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

Article - C.9.1 VENDEUR

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur.

2. Niveaux d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le vendeur effectue les activités concernant 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 prévues conformément à l'article 6.02.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de conseil des particuliers et services :

Activités concernant la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasionnels :

? prospection, réception et suivi de la clientèle « véhicules » ;

? présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques.

Activités concernant la reprise des véhicules d'occasion :

? établissement du dossier du véhicule d'occasion ;

? négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans les conditions prévues.

B. - Activités relatives à la gestion de la clientèle :

? gestion administrative des activités de commercialisation ;

? établissement de procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. - Particularités de l'emploi :

Motocycles :

? connaissance de véhicules, fonctionnement et produits périphériques (dont accessoires et pièces de rechange) ;

? participation à la gestion des stocks et des achats VN.

5. Essences de travail dans la qualification :

? conseil du véhicule au client.

6. Conditions :

? échelon correspondant au niveau de qualification de la qualification :

9 ;

? échelons majorés : 10 et 11 ;

? en fonction de l'exercice des professions prévues par le règlement de la qualification ;

? en fonction de l'application de critères particuliers (art. 3.02 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 vente :

- bac professionnel vente, préparé en apprentissage ou par voie scolaire ;

- titre de l'EPCRA correspondant en apprentissage ;

- CQP vendeur ;

? soit par décision de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

Le titulaire d'un CQP accède à 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) Solen les conditions prévues par la convention collective.

Article - C.12.1 CONSEILLER EN FINANCEMENT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller en financement.

2. Niveaux d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-4Z.

3. Objet de la qualification :

Le conseiller en financement effectue l'ensemble des activités concernant à la vente de financement des véhicules et des produits périphériques.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités de conseil des particuliers et services :

Toutes activités de vente de financement et de produits périphériques :

? élaboration de plans de financement et de produits ;

? conseil et vente de financement à clientèle des particuliers et professionnels ;

? vente de produits périphériques ;

? appui technique à la définition des objectifs de vente de financement et produits périphériques ;

? traitement d'informations relatives aux produits et services liés au financement ;

? contribution à la définition et à la mise en œuvre du plan d'action commercial de l'entreprise ;

? activité de veille relative à l'offre de financement en matière de vente de financement automobiles et produits périphériques.

B. - Activités relatives à la gestion de la clientèle :

? gestion et suivi des dossiers de financement ;

? gestion et organisation des activités ;

? traitement des réclamations (dans les conditions prévues) ;

? suivi de l'activité « vente de financement automobiles et services associés » réalisée par les agents ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Essences de travail dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toutes les professions se trouvent par une qualification unique de niveau supérieur.

6. Conditions :

? échelon correspondant au niveau de qualification 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 de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la

qfioluatican (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psoilsofneelre :
Verticale :
Vers les qolnaaifciuits de :
? attaché ciromecmal (fiche C.23.1) ;
? ciosenller des vtnees (fiche C.C.I.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Solen les ciotndions prévues par la ctvononein collective.

Article - C.20.1 VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qialfiaoucitrn :
Vendeur aoombiulte confirmé.

2. Setruces d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Ojbet de la qticiaioulafn :
Le vendeur aomitubloe confirmé réalise, dnas le carde des driteicevs reçues et suos contrôle dreict de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la ccaoisomritaimln des véhicules, ainsi qu'à la vetne de feetinncmans et de portitsneas périphériques, et, d'autre part, à la rpsreie des véhicules d'occasion.

4. Ctenou de la qofuictalaiin :
A. - Activités de ctmalircmoeisoin des produits, ptoetarsnis et siverecs :

A.1. Ctrsaiieolmmciaon des VN, puoidtrs et pranstoeis :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? cemicotsromaiailn des véhicules ;
? vntee de fieannecmnt ;
? vnete de pduitros et piortnetass périphériques simples.

A.2. Rirpese des véhicules d'occasion :
? etmitisoan psyqiue du véhicule d'occasion, détermination de sa valeur ;
? négociation du pirst de rpiere du véhicule.

B. ? Activités rlateveis à la gtsioen de la cliocaoirmitseamn :
? gteosin aiainsttimdvre des activités de cjosaltmicimoaren ;
? oaiatnsiogrnd des activités en fctonoin des ocebtfijs qitutatiafnas et qiaultaftis déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cpteoms ruends d'activité camciolrnee ;
? msie en oeuvre du paln d'actions cecilmaomers de l'entreprise ;
? sivui des aengts et réparateurs présents sur le seetucr d'activité du ttillaurie ;
? aplipoaticn des procédures qualité en veuugir dnas l'entreprise.

5. Esonntexis piosbsles dnas la qtlcuofaiaiiin :
? suivi de la lrosivain des véhicules ;
? tneteamirt des réclamations simples.

6. Csealnesmt :
? maîtrise, échelon coprderaonsnt au cnetou pnciripl de la qfcoaauiitiln : 20 ;
? échelons majorés asieblseccs :
? en foitoncn de l'exercice des eosninetxs pioslbses décrites au paahaprge 5 ;
? en fioctnon de l'application de critères vlnaaiorst (art. 3B.02 c de la cioevntnn collective).

Le vdenuer confirmé dnst l'activité pilcpniare est la vnete aux sociétés, ou la vente à marchands, diot être placé sur l'échelon 23 « Attaché cmcoamierl » dnas les cndtonois prévues par la fihce C.23.1.

7. Modes d'accès (1) à la qoaituiacfiln :
? siot par obtneion d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnomiae de la vente :
- DUT tihqeceuns de caamioiotersmlcn ;
- BTS négociation et rtleoian cinlet (2) ;
- BTS manegnaemt des unités ceroemamlcis (2)
? siot par obionettn d'un des trites svntias :
- tirte de l'ANFA veeudnr abtolimoue ;

Le taltiruie d'un CQP clnoeesilr ccmernoail amoloutbie diot être classé « vedeunr ailooobumte confirmé » échelon 20 si les activités confiées cosedoprnrnet à celes décrites au ppgaararhe 4 ci-dessus ;
- ttire de l'ESCRA « gneoiiaartse d'unité cimorcleame spécialisée en amliouboe » ;
? siot par décision derctie du chef d'entreprise, en fictonon des compétences du salarié, appréciées par rpoapt au cntneou des activités confiées (paragraphe 4 ci-dessus).

8. Possibilités d'évolution psoesfrilnonlee :
Verticale :

Vers les qiaoctnuiaafis de :
? attaché cremoamiel (fiche C.23.1) ;
? cnileloesr des vteens amotbloiue (fiche C.C.I.1) ;
? ajonidt chef des venets (fiche C.C.II.1) ;
? chef des ventes (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les cioondnits prévues par la cniveootnn collective.

(2) Complété par une putriaqe penloiesorslnfe ptnareemtt d'assurer les activités fgriaaut au prahgarape 4.

Article - C.20.2 VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qotlcaaiuiifn :
Vendeur confirmé véhicules industriels.

2. Secertus d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Oebjt de la qtuiiaofclan :
Le vneuedr confirmé véhicules islrnuetdis réalise l'ensemble des activités cocnruanot à la cmetircaliosaiomn des véhicules (VU et/ou VI) ansii qu'à la vnete d'équipements et ptrduois périphériques. Il eetfucfe également la risrpee des véhicules d'occasion.
Ces activités snot réalisées dnas le cdare des dieecvtirs reçues et suos contrôle deirct de la hiérarchie.

4. Connteu de la qultiaifaocin :
A. - Activités de cameoiortiscilamn des prtduois et seceivrs :
Toutes activités cunoarcont à la réalisation de l'acte de vtene des véhicules nufes et ooinccass :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? ciaatosielimrcmon des véhicules ;
? vntee de financement, d'équipements et de piodruts périphériques ;
? svuii du réseau secondaire, intermédiaire.

Toutes activités cuononcrat à la rsrepie des véhicules d'occasion :
? eisoiatmtn pshqyie de véhicules d'occasion, détermination de luer vleaur ;
? en foiconntn des diecitrevs reçues et suos contrôle de la hiérarchie : négociation de la vuaelr de reprise.

B. - Activités reatviles à la gtsioen de la ciaioeascrmomlitn :
? aevc apupi de la hiérarchie ou d'un attaché ccarieimmol ou conlleiser des vteens : gieostn d'une camndome globale, iunlncat la paroistten de fserournsuis (carrossiers, équipementiers...) ;
? goeitsn avirdismiattn des activités de commercialisation, ilcanunt :

? en paoaiicriptn : réponse à l'appel d'offres ;
? gistoen des pipoontrosis de sevirce « laiotcon Ignoue durée » ;
? svuii cmrmcaieol d'un prac véhicules ;
? svuii des ritanoels aevc les serveics de contrôle ;
? oiangirostan des activités en foincton des obfietcjs qutftiaatins et qitiatufas déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de ceptmos runeds d'activité ceorcamlmie ;
? pirapoitciatn à l'élaboration et à la msie en oeuvre du paln d'actions clcmimoeeras de l'entreprise ;
? tartuot de junees en foatomrin alternée ;
? aipcpiatoln des procédures qualité en veguiur dnas l'entreprise.

5. Enionsxets poslisbes dnas la qitilcuiaaon :
Traitement des réclamations simples.

Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

6. Caselsemt :

? maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
? échelons majorés des échelons : 21 et 22 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères particuliers (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 relations client (2) ;
- BTS management des unités commerciales (2) ;
- CQP valide confirmé VI ;
? soit par décision du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution personnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

? attaché commercial VI (fiche C.23.2) ;

? conseiller des ventes VI (fiche C.C.I.2) ;

? agent 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 personnelle de l'assurance d'assurer les activités funéraires au parcage 4.

Article - C.23.1 ATTACHÉ COMMERCIAL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « atblmuis » ou « rbsnplse hlal » ou « sociétés » ou « mdcrans » ou « setuer ».

2. Sures 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. Elaboration des offres de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités conduisant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasionnels :

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? commercialisation des véhicules ;

? vente de produits périphériques et de produits complémentaires ;

? suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;

? suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités conduisant à la reprise des véhicules d'occasion :

? évaluation des véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;

? négociation de la vente 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 « marchand » réalise spécifiquement :

? toutes activités conduisant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : évaluation des offres, évaluation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conclusion à la vente 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 qualitatifs et quantitatifs déterminés par la hiérarchie ;

? établissement de comptes rendus d'activité mensuels ;

? participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions stratégiques de l'entreprise ;

? rotation de jeunes en formation alternée ;

? traitement des réclamations (dans le cadre de services reçus) ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Modes d'accès (1) à la qualification :

? soit par obtention de diplômes ou CQP suivants :

? BTS négociation et relations client ;
? agent commercial et animation des lieux d'exposition, de points de vente.

6. Caselsemt :

? maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;

? échelons majorés des échelons : 24 et 25 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères particuliers (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 relations 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 gérant d'unité commerciale spécialisée en automobile ;

? soit par décision du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution personnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

? agent 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 personnelle de l'assurance d'assurer les activités funéraires au parcage 4.

Article - C.23.2 ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :

Attaché commercial véhicules industriels.

2. Sures d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Objet de la qualification :

L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités conduisant 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 clientèle globale, de l'analyse de la

denadme clenit à la liaosrivn du véhicule, icnnualt s'il y a leiu la peattosrin de fusriseunros (carrossiers, équipementiers...).

Article - C.C.I.1 CONSEILLER DES VENTES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

4. Centonu de la qciofaauilitn :

A. - Activités de crtmslmaioceoiain des ptdiuros et sverceis :
Toutes activités crnaouonct à la réalisation de l'acte de vntee des véhicules neufs ou d'occasion :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? ctsomiilaaremicon des véhicules ;
? vetne de financement, d'équipements et de pporitus périphériques ;
? sviui du réseau secondaire, intermédiaire ;
? sivui de la laioivrsn du (des) véhicule(s) au client.
Toutes activités coacunnrot à la reirspe des véhicules d'occasion :
? esitatoimn pqyhsuie de véhicules d'occasion, détermination de luer vleaur ;
? négociation de la vleaur de reprise.
B. - Activités rveailtes à la gitoesn de la caemirascotmiloin :
? giotsen d'une cmamdone globale, icnault la porattsein de fsruinusroes (carrossiers, équipementiers...);
? gsieotn aiiantvtsirdme des activités de commercialisation, iuclnant :
? réponse à l'appel d'offres ;
? gtiosen des pnoiroitpss de srecvie « laitooon luogne durée » ;
? siuvi cmamroceil d'un prac véhicules ;
? suivi de rnlieatos avec les sevrecis de contrôle ;
? oiagioastnrrn des activités en footcinn des otjecifbs quiiatatnfts et qlttuaifias déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cpmtoes reudns d'activité cilrmmcoae ;
? paicticrotapin à l'élaboration et à la msie en ouvree du paln d'actions cmrclomieeas de l'entreprise ;
? ttarout de juenes en fmoootirn alternée ;
? tiaretentmt des réclamations (dans le crdae de divirctees reçues) ;
? aoatppliicn des procédures qualité en vgiuuer dnas l'entreprise.

5. Eioxnsetns peolibsss dnas la qtuiiaaclifon :

Achat ernxtee de VO à marchands.
Appui tenihucqe aux vrenudns VU, VI.

6. Ceeanslsmt :

? maîtrise, échelon cernsandropot au cnnoetu piaricnpl de la qiiifacluotin : 23 ;
? échelons majorés ascsecilebs : 24 et 25 :
? en fitoconn de l'exercice des enstnxoies pesblisos décrites au papagarhn 5 ;
? en fnocnoit de l'application de critères valaroisnts (art. 3B.02c de la cnioenovtn collective).

7. Medos d'accès (1) à la quolctifiaian :

? siot par ontbtioen d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmaonie de la vetne :

- DUT tniheueqcs de csmcatoirilmaieon ;
- BTS négociation et roelitan celint (2) ;
- BTS megmanenat des unités coiremamcles (2) ;
- CQP attaché ceicarmmol VI ;
- CQP cleslnioer des vtetes VI ;
? siot par décision drtceie du chef d'entreprise, en fictnoon des compétences du salarié, appréciées par roapprt au cntoneu de la qciftiouilaan (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peesloinsrolfne :

Verticale :
Vers les qofulniaaiicts de :
? adjnoit chef des vetnes (fiche C.C.II.1) ;
? chef des vteens (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sleon les cdnniitoos prévues par la cetvnoionn collective.

(2) Complété par une pqariute poeessnrlnoilfe prrtemeatt d'assurer les activités firagunt au prparhaage 4.

1. Dénomination de la qcitoliauafin :

Afin de préciser le tpe d'emploi, cttee dénomination puet être complétée, solen le cas, des qiifitalfuacs stuvnias : « aotmbuoile » ou « rspnaolebse hlal » ou « sociétés » ou « mrdanchas » ou « seucetr ».

2. Suetercs d'activité :

50-1Z / 50-2Z.

3. Obejt de la qilfuaiocitain :

Le clliseonr des venets réalise l'ensemble des activités concourant d'une part, à la crimtooiscomeailn des véhicules et poutirds périphériques et, d'autre part, à la rsrepie des véhicules d'occasion.
Il oragnsie lneeimbrt son empoli du temps.

4. Contneu de la qicloiaiatfun :

A. - Activités de ccoiimaermotslain des portdius et svierecs :
A.1. Eslnbmee des trltuieias de la qualification, qeul que siot le tpe d'emploi :
Toutes activités croucanont à la réalisation de l'acte de vtene des véhicules neufs ou d'occasion :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? clemrisoisamtcoaln des véhicules ;
? vntee de fceianment et de ptirdous périphériques ;
? sviui du réseau secondaire, intermédiaire ;
? suivi de la lrisavoin du (des) véhicule(s) au client.
Toutes activités cnroouanct à la rsrepie des véhicules d'occasion :
? emttsaioin pqsyhuie de véhicules d'occasion, détermination de luer veluar ;
? négociation de la valuer de reprise.
A.2. Le cleoiselnr des vetnes « sociétés » réalise spécifiquement :
? réponse aux aelpps d'offres émanant des etpserierns et adstmnoniraiits ;
? giteson des ptnsioiporos de svecie « looaticn lungoe durée » aux eierstpens ou artimnitndasois ;
? suivi camremocil d'un prac véhicules.
A.3. Le cnileolser des vnetes « mcnrhads » réalise spécifiquement ;
? tetous activités curoconnat à l'achat et à la vtene des véhicules d'occasion : ioifdeatcitrnin des offres, esmittioan de la rentabilité d'une opération, négociation du pirx d'achat des véhicules, cnelsios à la froce de vente en vue d'optimiser ses ventes...
B. - Activités retvaeils à la gieotsn de la cleicaisamtiormn :
? getison aniimdratvise des activités de cesaoiclarmiimotn ;
? osiaagniotrn des activités en ftinoocn des ocobfijtes quafatints et qtiuiatfals déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de ctemops rnueds d'activité croimealcme ;
? piaatciorpitn à l'élaboration et à la msie en oevrue du paln d'actions cerciolmeams de l'entreprise ;
? ttaruot de jneues en faroomtin alternée ;
? ttmiennaet des réclamations (dans le cdare de decierivts reçues) ;
? atlcpiapion des procédures qualité en veuguir dnas l'entreprise.

5. Etiexnsos pbioeslss dnas la qclfiuotiaian :

Cadres : les éventuelles enoitnxess snot à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dnas la définition cultotalcnree de la qualification.

6. Cnasslmeet :

? cadres : niveau I, sur degrés A, B ou C : sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcueonens au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qiciaoauitfn :

? siot par ottienobn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dinomae de la vente :
- BTS négociation et roeltian celnit (2) ;
- BTS maenemangt des unités coemcarelmis (2) ;
- CQP colsneiler des veents automobile, ou sociétés (selon le cas)

; ? s'agit par obnention du trtie ISCAM rsesbalpone coaemmcrl de la dsobtiutriin almitoobue ; ? s'agit par décision dreicte du chef d'entreprise, en fitoocnn des compétences du salarié, appréciées par rrpooapt au ctnnoeu de la quifioaaltcin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psnlolioresefne :
Verticale :
Vers les qfnouilitaacs de :
? anjiodt chef des vtenes (fiche C.C.II.1) ;
? chef des veents (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les contidnois prévues par la cnetooinvn collective.
(2) Complété par une ptariuqe pnoflleoisnsree prtatmeent d'assurer les activités fngriuat au phrapagae 4.

Article - C.C.I.2 CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES INDUSTRIELS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la quitafiaolichn :
Conseiller des vetens véhicules industriels.

2. Seutcers d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Obejt de la qciialtofaun :
Le cseolnlier des vetens véhicules ienrsduits réalise l'ensemble des activités ccanuroont à la cioeicisaoamrmltn des véhicules industriels, équipements et prtuiods périphériques asni qu'à la rierpse des véhicules d'occasion.
Il aursse la geositn d'une cdnmmoae globale, de l'analyse de la damedne clenit à la liorvsain du véhicule, icunlant s'il y a leiu la prtseaiton de fsuesnrouris (carrossiers, équipementiers...)
Il osaingre lmebrient son epomli du temps.

4. Connetu de la qiilatacifun :
A. - Activités de coicmaemtsarilon des poidturs et seviecrs :
Toutes activités cunnroaoc à la réalisation de l'acte de vntee des véhicules nfeus et d'occasion :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? cieioraslmmaocitn des véhicules ;
? vetne de financement, d'équipements et de pdtouirs périphériques ;
? svuii du réseau secondaire, intermédiaire ;
? sviui de la liiraosvn du (des) véhicule(s) au client.
Toutes activités concurnaot à la repise des véhicules d'occasion :
? easimtotn phqyusie de véhicules d'occasion, détermination de luer vualr ;
? négociation de la valeur de reprise.
B. - Activités raviteels à la gisteon de la cioiaceatromsiln :
? gtiseon d'une codnamme globale, inulacnt la ptiearsotn de feorinusurs (carrossiers, équipementiers...) ;
? gisoten ansriidvatitme des activités de commercialisation, ialncnut :
? réponse à l'appel d'offre ;
? gsioetn des potioniposrs de screive « lootican lgoune durée » ;
? svuii crimecamol d'un prac véhicules ;
? svuii des roaietlns aevc les serceivs de contrôle ;
? oagniasotrn des activités en fncioen des oftciejs qaattiinfuts et qiafuatitls déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cotepms rduens d'activité ccamlimreeo ;
? paiattropicn à l'élaboration et à la msie en oveure du paln d'actions ceamrlimcoes de l'entreprise ;
? tuaortr de jeunes en froiomtan alternée ;
? taetrimnt des réclamations (dans le cdare de dcivrietes reçues) ;
? aiptopaicln des procédures qualité en vguueir dnas l'entreprise.

5. Etxnsoneis pielsosbs dnas la qtoiauliciafn :
Cadres : les éventuelles enxesontis snot à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dnas la définition cttuncralleoe de la qualification.

6. Cneeasslmt :
? caedrs : nieavu I, sur degrés A, B ou C : soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot noenuecs au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

7. Meods d'accès (1) à la qafoltcauiin :
? s'agit par oottbnein d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le daoimne de la vntee :
- BTS négociation et rtloaien cenilt (2) ;
- BTS mmeneagnt des unités cemecalimors (2) ;
- CQP attaché ccameoriml VI ;
- CQP cellensior des venets VI ;
? s'agit par décision dicrete du chef d'entreprise, en focontin des compétences du salarié, appréciées par rpproat au coenntu de la qalocauftiini (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plensorsoleinfne :
Verticale :
Vers les qiofaltciunias de :
? ainojdt chef des vetens (fiche C.C.II.1) ;
? chef des ventes (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Solen les ctnnoidios prévues par la cvoonetnin collective.
(2) Complété par une pruqtaie pnsrleoonelfsie ptrmtaenet d'assurer les activités fgunrait au phagrapae 4.

Article - C.C.II.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qfatociuilain :
Adjoint au chef des ventes.

2. Secuter d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Oeibt de la qofuiacliaitn :
L'adjoint au chef des vtenes arsuse duex tepys d'activités qui se répartissent différemment seoln la tlliae et l'organisation de l'entreprise :
? l'ensemble des activités coaunroct à la réalisation de l'acte de vntee des véhicules nfeus ou d'occasion asni qu'à la rprisee des véhicules d'occasion ;
? en apupi d'un respo

nsable hiérarchique, la gotisen et le svuii de l'activité vntee des véhicules nfeus ou d'occasion aisni que l'animation de l'équipe commerciale.

4. Cenontu de la quiaoliicftan :
A. - Activités revtaleis à la cltismacemoioian des pruidots et des sriveecs :
Toutes activités cnocuonrat à la réalisation de l'acte de vntee des véhicules nfeus ou d'occasion, puotrdis périphériques à clientèle particulière ou piesnsrolnfoele :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? ciaslioomcietravn des véhicules ;
? vnete de fmencnaneit et de ptirdous périphériques.
Toutes activités corcuonant à la rseirpe des véhicules d'occasion :
? estoimatin piqyuhse du véhicule d'occasion et détermination de sa vluaer ;
? négociation de la vluear de risrpee du véhicule d'occasion ;
? gisoetn avitairsdimtne et oosgraanitin des activités de ctmilmsaeoiaron ;
? gotesin et aaiiomntn de piont relais.
L'adjoint au chef des vetens s'assure du rpcseet de l'application des règles, nromes et procédures en matière de vetne de véhicules nfeus ou d'occasion, de qualité de service, de dorit du

travail, d'hygiène et sécurité.

B. - Activités assurées en appui de celles du rsbneaosple hiérarchique :
? appui aux criersoelnls ceoiumrcamx ou aux vedneurs dnas luer activité vetne ;
? tuotrat de juenes en faromtoin alternée ;
? svuui de l'activité de corsllneies cmcarumioex ;
? pctioiitarpan à la gesoitrn du sctok des véhicules neufs et d'occasion ;
? gesioitrn à la msie en orevue et au svuui du paln d'actions caeloemcrmis ;
? paroipaiitctn à l'élaboration et au svuui du paln de ftamooirn des corobtraeualls ;
? gesioitrn des iiatnfmooirns cetlnis reçues sur itnneret ;
? tirtenmaet des réclamations, gtoeism des ltegiis ;
? cbnutiitoron à l'élaboration et à la msie en oeuvre de démarches qualité.

5. Exsintnoes pieolsbss dnas la qiifutlaaicon :

Cadres : les éventuelles exeoitnss snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition ctoelacrtnule de la qualification.

6. Celsnsmeat :

? crades : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés abelsiscecs : soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot reocnenus au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Mdeos d'accès (1) à la qfaiolaicutn :

? snot par otebnioitn d'un des CQP suivants, dnas le dnoaime de la vntee :
- CQP anodjit au chef des vetens (2) ;
- CQP attaché cmcieramol ou csenilelor des vntees (2) ;
? snot par oonbtiten du ttrie de l'ISCAM « rasobsplnee ccoemimral de la ditustiiborn aibomtulo » (2) ;
? snot par décision dteicre du chef d'entreprise, en fcootinn des compétences du salarié, appréciées par rrapopt au ctneou de la qaioifltcuin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfoensinolsrlee :

Verticale :
Vers la qitolcfuaian de :
? chef des vetens (fiche C.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) *Sleon les conitnodis prévues par la covtennoin collective.*

(2) *Complété par une putiqare psllreooifnense petamrtnet d'assurer les activités frgniat au phaapgrae 4.*

Article - C.C.III.1 CHEF DES VENTES VP, VU, VI

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qlaiiufuacoin :
Chef des ventes.

2. Steuecr d'activité :
50-1Z / 50-2Z.

3. Oeobjt de la qilatfuiuoican :

Le chef des veetns aussre la responsabilité de la ceriioitlscmamaon des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de ctete activité.
Selon la tallie et l'organisation de l'entreprise, il ausrse la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou d'occasion à clientèle particulière ou professionnelle.

4. Cntenou de la qciiftoailuan :

A. - Activités reaalitvs au menmgaenat de l'équipe de vetne :
Toutes activités reavetlis à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vntee ;
? aaiintmon de l'équipe de corortalealbus ;

? répartition géographique des zoens de vnete aux coesiellrns cuamcoeirmx ;
? définition et svuui des ocfbitjtes de vetne assignés aux censlleiors ;
? apupi aux cnlireoses cameimrocux dnas luer activité vnete ;
? enencardmet des corlaltaoberus : piroitcptaan au recrutement, à la définition et au svuui du paln de formation, aux modalités de rémunération, au svuui de l'évolution des carrières, au totuart de jeuns en froomiain alternée, etc.

Le chef des vntes s'assure du rseepct de l'application des règles, nomres et procédures en matière de vntee de véhicules nufes ou d'occasion, de qualité de service, de driot du travail, d'hygiène et sécurité.

B. - Activités rltviaees à la gsteion de la claicomaioirsetmtn :
? erceaedmnnnt de l'ensemble des activités ansrtiivaaidmts rtialeevs à la comoriteiliacmasn des véhicules et piotdurs périphériques ;
? siuvi de l'activité : élaboration et alscliauoaaitn de taleaubx de brod d'activité ;
? goiestn des stkocs des véhicules neufs ou d'occasion ;
? définition du paln d'actions cimeemcolras ;
? élaboration du bdgeut aenunl du service, suivi du bdgeut ;
? négociation des cniondiots d'achat auprès de fsinoreursus des piruotds et sviecers liés aux véhicules ;
? tteenrmiat des réclamations, gioetsn des liiegts ;
? cttnooriubin à l'élaboration et à la msie en orueve de démarches qualité.

5. Enxieosnts peolsisbs dnas la qfactuiaioin :

Cadres : les éventuelles eniestnxos snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition celtanorulcte de la qualification.

6. Canssemelt :

? cderas : nviveau III, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés aslicbecses : seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot roncuenes au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

7. Mdeos d'accès (1) à la qoftliaiaicun :

? snot par otnibteon d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le doanime de la vente :
- CQP chef des vetnes ;
- CQP attaché ccieaommrl ou clsolierer des vteens (2) ;
- maestr de l'ESSCA « spécialisation mgmneeanat des réseaux amlboeuoits » ;
? snot par otnitbeon du ttrie de l'ISCAM « rlbansoespe cmraemoicl de la diostuitbrn aouloimtbe » (2) ;
? snot par oitonebnt du BGADE ESSCA-GNFA « mmaaneegnt de la dbrutiisotn et des srvecies aleotboimus » ;
? snot par décision dietcre du chef d'entreprise, en footincn des compétences du salarié, appréciées par roprapr au ctneou de la quaioicflatin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnlroifsnoeelse :

Verticale :
Vers la qiaaoliutcfn de :
? cadre dieaigrnt (fiche Z.C.IV.1), suos atalppielon d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, « detiercur cmoeaimrl » ou « dreteciur des vntes »).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) *Solen les cdinootins prévues par la coneovtnin collective.*

(2) *Complété par une prtquiae psslofeonnliree penatetrmt d'assurer les activités fguiarnt au phgaraprae 4.*

Article - D.3.1 MAGASINIER

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination :
Magasinier.

2. Sertuces d'activité :

3. Ojbet de la qflituciaiaon :

Le mneaasiigr assure les activités de réception, de sgtkcaoe et d'expédition des pièces de rechange, aceoricsses et produits.

4. Cnetonu de la qautoiaclifin :

A. - Activités teqnhiceus :

Réalisation d'activités de :

? réception des puitords ;

? identification, comptage, vérification des maarsndcihes ;

? réalisation des contrôles qualitatifs, simnangelet des ailmoaeas ;

? scatokge des pdoiros ;

? opérations de meutnaotnin ;

? engermrietsnet des références ;

? expédition des ptrodius ;

? préparation et contrôle des cmemnoads ;

? casgoile et messagerie.

B. - Activités de geoitsn et d'organisation :

? repérage des aimnaelos de sockts ;

? iirnntvae des putdiros ;

? établissement de tuos demnotcus inenters ;

? apticalpoin des procédures qualité en vugueir dnas l'entreprise.

5. Ennxsoetis peossblis dnas la qfliactauiion :

? piitcaiaoprotn pulteolnce à la vntee de pièces de regnhace et aeirscssoes ;

? lvrsoiain de pièces de rcnaghe et accessoires.

6. Csmlaneest :

? échelon cdsnnaoorrpet au cntneou piincrapl de la qiafiitiouclan :

3 ;

? échelons majorés aeibsslcces : 4 et 5 :

? en fncioton de l'exercice des entoxnises pselsiobs décrites au

pgparrhaae 5 ;

? en fcoiontn de l'application de critères voaltinasrs (art. 3.02c de

la ctnonioven collective).

7. Modes d'accès (1) à la qticliaafoin :

? siot par oottinebn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le daoinme du minsagagae ou de la duttrisibion :

- CAP vendeur-magasinier en PR et équipements almtibueoos ;

- CQP maseinagir ;

? siot par décision dtercie du chef d'entreprise, en ftioconn des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au ctenou de la qcatiuaflion (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution ponessornielfle :

Verticale :

Vers les qclaufinioaits de :

? magasinier-vendeur PRA, coniesellr de vente PRA, vneuder bouiuqte PRA (fiche D.6.1) ;

? magasinier-vendeur confirmé PRA, colensielr de vente confirmé PRA, vnueedr btuoique confirmé PRA (fiche D.9.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les cnoitoidns prévues par la ceitonvnon collective.

Article - D.6.1 MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLER DE VENTE PRA VENDEUR BOUTIQUE PRA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénominations de la qluaioiaifctn (selon le cas) :

Magasinier-vendeur PRA.

Conseiller de vtnee PRA.

Vendeur btuoique PRA.

2. Srtueecs d'activité :

37-1Z / 50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z / 50-5Z / 52-4W / 52-7H.

3. Ojbet de la qiulatiocifn :

Le triatilue de la qucoiatafilin arsuse les activités de cmmioisralcteiaon de pièces de rechange, aceosircses et pdroits sur l'un des lueix de vetne de l'entreprise. Il arsrue également la vtnee et le csoneil tqhucneie à distance, en pcrailutir par téléphone.

4. Ctnneou de la qtoaiucafilin :

A. - Activités thuqenecis et cameermciols :

Réalisation d'activités de mgniaagsae et de ctscomamoliiieran de pièces de rechange, prdiouts et asereiocscs :

? réception, stockage, expédition :

- contrôles qaftiualits et qifatatunits des prituods ;

- ertgnsmeerneit de références ;

- préparation des commandes, sviui de coedmamns atelier.

? cmaalircoeiosmtin de pièces de rechange, priduots et aecsoircss sur l'un des lueix de vntee de l'entreprise, vtnee à dsiatcne :

- rrrhchee de références ;

- ftutorcaain et/ou eceimnsneast ;

- cienlsos tqceuheins prontat sur le choix, l'utilisation, le mtanoge de pdiuorts et accessoires.

B. - Activités de goteisn et oinstaogiran :

? établissement et cnsmsealt de tuos dncmteous internes, clbmtpoaes ;

? uoiitltasin de la dciotnatmeuon preoesnlnsolfe et ccoamiremle ;

? tirnisomassn d'informations ceocnrannt le sockt pièces de

recanghe ;

? réalisation des ieainvtrens ;

? aoiaptcpiln des procédures qualité en vuugier dnas l'entreprise.

C. - Particularités :

Conseiller de vtnee PRA, veednur buuotqie PRA :

? aménagement et atiomanin de lieux de vente, ittlminoapan de produits, signalétique, étiquetage... ;

? réalisation de devis, d'ordres de montage.

Secteur démolisseurs :

? référencement de pièces de ragecnhe ;

? piraaoitiptcn à la vente, à l'achat de véhicules accidentés, contrôle de l'état des véhicules.

Motocycles :

? csneiols liés à la sécurité des équipements et acicssroees commercialisés.

5. Etnxnoseis plseobsis dnas la qaailioicufn :

? cdemmanos de ptdoiurs auprès des fuusroerisns ;

? cnirbutioion à la piotomorn de priudots et sreiecvs de l'entreprise, réalisation de vneets complémentaires.

6. Csslentmeat :

? échelon cnrsepoornadt au cetonnu pairpcnl de la qiialoftiacun :

6 ;

? échelons majorés aesliccsbs : 7 et 8 :

? en ftoocnin de l'exercice des enesxnitos pesliosbs décrites au

parhpaagre 5 ;

? en foonictn de l'application de critères viotaralsns (art. 3.02c de la ceonntovin collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qucaufilitiaon :

? par oonbitten d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmaonie du maaasginge ou de la dsitiutrbion :

- CAP vendeur-magasinier en PR et équipements automobiles, complété par une puraitqge pslonesorfnliee penamtrett d'assurer les activités fnugriat au pahagrape 4 ;

- CQP mngiisaaer vduener PRA ;

? par décision dreitce du chef d'entreprise, en fticnoon des compétences du salarié, appréciées par raprpot au ctenonu de la quafiioatln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution poionlesfnrlese :

Verticale :

Vers les quaiintalciofs de :

? magasinier-vendeur confirmé PRA, veuedr btquuoie confirmé PRA, csloineer de vnete confirmé PRA (fiche D.9.1) ;

? veednur itinérant (fiche D.9.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Seoln les ciionontds prévues par la covenointn collective.

Article - D.9.1 MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ PRA VENDEUR BOUTIQUE CONFIRMÉ PRA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 maintenance de pièces de rechange, accessoires et produits destinés aux véhicules. Il assure également une formation de personnel auprès d'une clientèle de professionnels, en particulier dans les domaines de gestion complexe.

4. Contenu de la qualification :

A.- Activités techniques et complémentaires :

Réalisation d'activités de maintenance et de vente de pièces de rechange, produits et accessoires :

- réception, stockage, expédition des marchandises ;

-- contrôles effectués est effectués des produits ;

-- tenue à jour des références ;

-- préparation des commandes ;

- conseil et vente 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 portés sur le choix, l'utilisation, le montage de produits et accessoires ;

- possibilités de modalités de maintenance ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de procédures reçues) ;

- contribution à la formation 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 maintenance de tous documents internes, cotations ;

- établissement de procédures d'activité commerciale ;

- commandes de produits auprès de fournisseurs ;

- mise à jour et classement de la documentation des relations 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 adaptation des 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. Exigences particulières dans la qualification :

- participation à la vente itinérante de produits et services auprès d'une clientèle de professionnels ;

- maintenance d'accessoires sur véhicules prééquipés.

6. Conditions :

- échelon correspondant au niveau national de la qualification : 9 ;

- échelons majorés absolus : 10 et 11 :

-- en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 5 ;

-- en fonction de l'application de critères vocationnels (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, reconnus à la qualification :

-- CQP maintenance véhicules PRA ;

- soit par obtention du titre EPORA "commercial en automobile" ;

- soit par décision écrite 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 service vente itinérante PRA (fiche D.20.1) .

- gnoairtisene PRA (fiche D.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

Article - D.9.2 VENDEUR ITINÉRANT PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 œuvre 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 croisant à la fois le métier de vendeur et à la fois les fonctions de gestion de l'entreprise :

? participation et suivi de la clientèle professionnelle, acquisition de la clientèle ;

? mise en œuvre de l'activité de vente itinérante ;

? commercialisation des PRA et services de l'entreprise, prestations de conseil ;

? suivi des commandes, des livraisons ;

? promotion et communication des produits et services de l'entreprise ;

? traitement des réclamations (dans le cadre de dossiers reçus).

B. - Activités de gestion et d'organisation :

? élaboration du plan de la clientèle ;

? établissement et classement de tous les documents internes, classement et classement ;

? mise à jour et classement de la documentation personnelle et commerciale ;

? établissement de postes de travail d'activité commerciale ;

? dynamisme de produits auprès des fournisseurs ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Exigences professionnelles dans la qualification :

? connaissance et gestion d'informations relatives aux produits et services ;

? connaissance de la clientèle des professionnels ;

? techniques de gestion, magasinage, magasinage ;

? techniques de vente...

6. Conditions :

? échelon correspondant au niveau principal de la qualification :

? échelons majorés applicables : 10 et 11 :

? en fonction de l'exercice des fonctions professionnelles décrites au paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères supplémentaires (art. 3.02 c de la réglementation collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

? soit par obtention d'un des diplômes, titre ou CQP suivants, conformément à la qualification :

- CQP vendeur itinérant PRA ;

? soit par obtention du titre ERPCA « commerce en mobilité » ;

? soit par décision écrite 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 réglementation collective.

Article - 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 en date du 1 janv. 2009

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 assure 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 concernant à la fois le secteur de vente PRA.

Chef de secteur vente itinérante PRA :

? commercialisation des 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 de l'activité ainsi que le développement de ce secteur d'activité.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités commerciales relatives à l'organisation de la commercialisation des PRA :

? contrôle des flux de produits ;

? participation 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 : aléatoire de l'activité de vente de l'activité PRA, organisation des inventaires... ;

? établissement et classement de tous les documents internes, classement ;

? traitement des réclamations (dans le cadre de dossiers reçus) ;

? mise à jour et classement de la documentation personnelle 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 de la vente de la migration et des lieux de vente ;

? Particularités : le chef de secteur vente itinérante PRA :

? commercialisation des PRA auprès de la clientèle professionnelle ;

? relations avec la clientèle des professionnels ;

? techniques de gestion, magasinage, magasinage ;

? techniques de vente... ;

? activités de fidélisation de la clientèle.

B. - Activités réalisées en appui de celles d'un responsable hiérarchique :

? affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux vendeurs ;

? formation 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. Existence des postes dans la qualification :
? participation à la conception et à l'élaboration de vnetes promotionnelles.

6. Classement :
? maîtrise, échelon correspondant au contenu de la qualification : 20 ;
? échelons majorés absolus : 21 et 22 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères professionnels (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 magasin ou de la distribution :
- DUT gestion logistique et transport ;
- brevet de technicien supérieur ;
- CQP chef d'équipe vnetes PRA ;
- CQP chef de secteur vnete itinérante PRA ;
? soit par obtention du titre ERCSA « gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile » ;
? soit par décision écrite 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 modalités prévues par la convention collective.

Article - D.23.1 GESTIONNAIRE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Gestionnaire PRA.

2. Stages 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 correspondant 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 intervenants ;
? 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 commandes d'achat et de vente des PRA ;
? proposition de modalités de facturation ;
? contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
? suivi des clients ;
? participation à l'organisation financière du magasin et des lieux de vente ;
? traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges

;
? mise à jour, maintenance et classement de la documentation technique et commerciale ;
? établissement et classement de tous les documents internes, correspondants ;
? contribution à l'élaboration et à l'application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B. - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
? appui aux collaborateurs du service, travail 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. Existence des postes dans la qualification :
? participation à l'organisation de vnetes promotionnelles.

6. Classement :
? maîtrise, échelon correspondant au contenu de la qualification : 23 ;
? échelons majorés absolus : 24 et 25 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions décrites au paragraphe 6 ;
? en fonction de l'application de critères professionnels (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 magasin ou de la distribution :
- DUT gestion logistique et transport ;
- brevet de technicien supérieur (2) ;
- CQP gestionnaire PRA ;
? soit par obtention du titre ERCSA « gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile » (2) ;
? soit par décision écrite 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 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 modalités prévues par la convention collective.

(2) Complété par une pratique professionnelle prouvant d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

Article - D.C.I.1 CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Cadre technique PRA.

2. Stages 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 service PRA.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
3.1. Dans les entreprises dans lesquelles le service PRA est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles PRA (vente comptoir, vnete téléphone, vnete 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 puet aiov sa responsabilité un ou puiress agnets de maîtrise.

4. Cotnenu de la qtiuaiofiacln :

A. - Activités raevties à l'organisation et à la gtsieon PRA :
? getsoin des skotcs ;
? contrôle des fulx de proutdis ;
? osrioatganin des itnairevens ;
? sviui de l'activité :  laboration et tneue de teblaaux de brod PRA, coirtonubtin à la détermination d'actions cectrerovis ;
? prpttoicaian à la goestin financière des PRA ;
?  tablissement et suvii des reonitlas aevc les fournisseurs, les ceitlns ;
? pioiaprttacin aux négociations des cotninidos d'achat et de vntee des PRA ;
? pspiooitorn de modalités de fmineencant ;
? ctionbotrun à l'élaboration et au siuvi du budget ;
? sviui des geraatnis ;
? prpaaciitton à l'organisation focntnilonlee du mgaaisn et des lueix de vnete ;
? praotpictiiian au déclenchement et à la msie en oreuve d'actions piornnomolelets ;
? termaneitt des réclamations, ctbtrnoouiin à la getsoin des ltiegis ;
? msie à jour, tsoraissmnin et casmelnset de la dtuomoncietn tnqieuche et cialmoecmre ;
?  tablissement et clneaessmt de tuos duoenctms internes, cmaelopbts ;
? cotoniubritn à l'élaboration et apoiapicltn des procédures qualité en viueugr dnas l'entreprise.
B. - Activités reitevlas au meaemngat d'un ou de puelusirs pôles ou du sceteur PRA :
? suivi des oetibjfcjs ;
? appui aux coaruleoltarbs de l'activité PRA ;
? eadrnmeect de catlarbleuooos : atbirtutoin de missions, trutaot de jeneus en famroiott alternée, ppiiacoiartrn au recrutement, aux modalités de rémunération, etc. ;
? priitacpoatin à la siatorcutturn du sceirve ou de l'activité PRA.
Le carte tqhencuie PRA s'assure de l'application des règles, nomres et procédures en matière de vnete des pièces de rechange, de qualité de service, de diort du travail, d'hygiène et sécurité des bnies et des personnes.

5. Eetonixsns poesslbs dnas la qfuoticiilaan :

Cadres : les éventuelles exinoentss snot   définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition clrrtoeancue de la qualification.

6. Csnmaleset :

? cdare : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés abseselccis : solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot reoucnes au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1)   la qticilaafiun :

? siot par ootiebntn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dniomae de la ditiusbrotin :
- CQP crade tnuciehqe PRA ;
? siot par onettbion du ttrie ISACM « raesbsoplne cmramcoeil de la dtbitrsiuoin atluobimoe » ;
? siot par décision dcteire du chef d'entreprise, en fotocinn des compétences du salarié appréciées par rorppat au ctneonu de la qtiuolcfaain (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnorisefollsn e :

Verticale :
Vers qnatiuaicfilos de :
? ajnoidd au chef des vetnes PRA, ronaspbese de maaigsn (fiche D.C.II.1) ;
? chef des vteens PRA (fiche D.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sloen les continiods prévues par la cvioennton collective.

Article - D.C.II.1 ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET

ACCESSOIRES RESPONSABLE DE MAGASIN

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la quacoiltafin :

Adjoint au chef des veents PRA.
Responsable de magasin.

2. Sruectes d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Obejt de la qiaotalficiun :

? l'adjoint au chef des vetnes PRA itenervit en apupi du chef des vtnees PRA ;
? le rolbeanspse de mgiasan réalise, en appui d'un rpnelssboae hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gsteion et d'organisation du secteur.
Il arsue le développement ceiacmroml de l'activité PRA.
Il puet aiov également la responsabilité du sucdeer PRA sur un stie décentralisé.
Il a suos sa responsabilité un ou pliersuus cardes de naveiu I et/ou agents de maîtrise asnii que les auters salariés canoocurt à l'activité.

4. Cntoneu de la qaaiiftculion :

A. - Activités rtelviaes au mnmnageaet du setuecr de vetne pièces de rechange, aoiceesscrs et puordtis :
Toutes activités riatleevs à l'organisation et à l'animation des équipes :
? détermination et suvii des oibfetcjs des clbaoeurtoltras du seecutr PRA ;
? appui aux ctobaoeralulrs du setuecr pièces de rechange, arsiceseocs et puortids ;
? enrrecmedat des caaoreotlrubls : airbttoitun de missions, pttaaiporiicn au recrutement, à la définition et au siuvi du paln de firotamon des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au siuvi d'évolution des carrières, au tatorut de jeeuns en foariomtn alternée...

L'adjoint au chef des vnetes PRA, le renaopblsse PRA s'assure de l'application des règles, nmoers et procédures en matière de vtene des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B. - Activités rtlievae à l'organisation et à la geisotn de la cesiioamormitcaln des PRA :

? siuvi de l'activité :  laboration et atiauostialcn de tlueaabx de brod PRA, détermination d'actions correctives, oosirginaatn des inventaires... ;
? eerecndnamt de l'ensemble des activités atatisvdmneiris rtaevelis au seetucr PRA ;
? pitapoairictn à l'élaboration et sivui du budget ;
? picripotaiatn à la gteosin financière de l'activité PRA ;
? geiston des fulx et des soktcs PRA ;
?  tablissement et sviui des rneolatis aevc les fournisseurs, les clients, négociation des cdnnotiois d'achat et de vtnee des PRA ;
? oiigoatrsann fnoelioclttne des différents liuex de vtene : magasin, comptoir, boutique... ;
? suivi des gatineras ;
? teanrtemit des réclamations, gtsieon des lieigts ;
? msie à jour, toisrsanmsn et cneselmast de la dntcimoatueon tciheunqe et croamemlcie ;
? cotoiuiintrbn à l'élaboration et apioptailcn des procédures qualité en viueugr dnas l'entreprise.
C. - Activités rteaveils au développement de la clisomiocamiteran des PRA :
? développement de l'activité cclriommaee ;
? anlsaye de la ccuoenrncre ;
?  laboration et msie en orvuee d'actions mnetaikrg ;
? prospection, développement de la clientèle ;
?  tablissement et suivi des riaonetls fournisseurs, suivi de la clientèle gadnrs coempts ;
? déclenchement et oognsiatairn d'actions mieakntrg ;
? appui à la focre de vntee véhicules neuf et d'occasion, clortbloaoan aevc les aertus sruectes d'activité de l'entreprise ;
? répartition géographique des zones de vtene enrte les vnereus itinérants.

5. Eoeisnxts peilossbs dnas la qcfaiailtoun :

Cadres : les éventuelles etinexnsos snot   définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cotuctllarene de la qualification.

6. Cemslnesat :
? cdreas : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés acslceibses : sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rncueenos au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Mdoes d'accès (1) à la qticalaauifon :
? siot par otiebtton d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le damonie de la drtiutobisn :
- CQP aojldnt au chef des vetnes PRA ou rbopelansse de masgain ;
? siot par obtioentn du trtie ISCAM « ralnpessobe ceacomrtil de la dtbiurtison albtomuioe » ;
? siot par décision drceite du chef d'entreprise, en fontiocn des compétences du salarié appréciées par rrpooapt au ctnoneu de la qclioiuaitafn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psrlreifonoesne :
Verticale :
Vers la footncin de :
? chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) *Seoln les cdinotnos prévues par la cntooeinvn collective.*

Article - D.C.III.1 CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qofcituiaailn :
Chef des vtees PRA.

2. Sueters d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-3B / 50-4Z.

3. Oejbt de la qlaitfoiaucn :
Le chef des vneets PRA aussre les activités d'encadrement, d'organisation et de geositn du sectuer caloimrmitisceoan des pièces de rechange, aicsecrsoes et produits.
Il inntievert dnas le crade d'entreprises ou de geurops d'entreprises dnas lselleules l'activité de coarsmiiioctelman des PRA, du fiat de son importance, puet être structurée en psueruils pôles clientèle diitntcss (vente comptoir, vtnee itinérante, vtnee téléphone...).
Il asurse également le développement coemicrml de l'activité PRA.
Il a suos sa responsabilité l'ensemble des cerdas et du pnseneorl du secteur.

4. Cnneotu de la qiluacoitfan :
A. - Activités rlvaeites au mnnaeaemgt du scueetr vtene des pièces de rechange, aorscseis et pdtroius :
Toutes activités rtvaeleis à l'organisation et à l'animation des équipes :
? détermination et sivui des ofebjtcs des ctlrrealuoabos du steecur PRA ;
? auppi à l'encadrement du scueetr pièces de rechange, aeircsoesscs et puoitrds ;
? eeennadrcmt des celaorrbtluas : airtttuobn de missions, priaactioipn au recrutement, à la définition et au sivui du paln de fromoitan des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au sivui d'évolution des carrières, au ttrauot de jeeuns en foimotran alternée...
Le chef des vtnees PRA s'assure de l'application des règles, nreoms et procédures en matière de vtnee des pièces de rechange, de qualité de service, de doit du travail, d'hygiène et sécurité des benis et des personnes.

B. - Activités rvlteeas à l'organisation et à la gtosien de la cicimtslieaormoan des PRA :
? sivui de l'activité : élaboration et aauticosiltan de tluaabx de brod PRA, détermination d'actions correctives, oiagantosrin des inventaires... ;
? enmcndareet de l'ensemble des aanitdetsrimvs rvlteeas au seuetcr PRA ;
? élaboration et sivui du bedgut ;
? ptiaticrapoin à la gitosen financière de l'activité PRA ;
? gesoitn des fulx et des sotcks PRA ;

? établissement et sivui des rnoetails avec les fournisseurs, les clients, négociation des cdoitnons d'achat et de vtene des PRA ;
? oioaaigtrnsn fltnnceinoole des différents luiex de vtnee : magasin, comptoir, boutique... ;
? sivui des gnatares ;
? tmneateirt des réclamations, giotesn des legiits ;
? msie à jour, tianorsimssn et cenlsesamt de la dtanucmtooiien teuihqnce et ccaremmiloe ;
? ctutrboinion à l'élaboration et aapltpicon des procédures qualité en vuuegir dnas l'entreprise.

C. - Activités retivleas au développement de la cmtiasmoioclaiern des PRA :
? développement de l'activité cmiaeroclme :
? anlyse de la cernconue ;
? élaboration et msie en oveure d'actions mtenirkag ;
? prospection, développement de la clientèle ;
? établissement et sivui des raeolnits fournisseurs, suivi de la clientèle gndars cmetops ;
? déclenchement et otgniaiosran d'actions marnitekq ;
? appui à la focre de vtnee véhicules neuf et d'occasion, caooloolrbiatn avec les aertus secterus d'activité de l'entreprise ;
? répartition géographique des zoens de vente enrte les vunderes itinérants.

5. Enoesitxns pesoblsis dnas la qalftiocaiuin :
Cadres : les éventuelles exsintones snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition crolelttancue de la qualification.

6. Cneaelssmt :
? cdreas : navieu III, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés accsileecbs : solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot runecneos au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Medos d'accès (1) à la qcailltfiouan :
? siot par oobttienn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le danmioe de la duitbioisrtn :
- licence pesneflnsiroole maecantinne des systèmes pluritechniques, opotin « oatiigoransn et maamenengt des sviceres de l'automobile » ;
- mates de l'ESSCA spécialisation mnaemenagt des réseaux automobiles, complété par une puiqtrae pfrslnonioeesle pemenrtatt d'assurer les activités frganuit au phargarpae 4 ;
- CQP chef des veets PRA ;
? siot par otentotbn du tirte de l'ISCAM « rbpsoanlsee cciaeromml de la diibtsoirtun alubmootie » ;
? siot par obtinoentn du BGADE ESSCA-GNFA « maeemgnant de la ditsoriutbn et des sveicres aitbolmeuos » ;
? siot par décision dtrecie du chef d'entreprise, en fniotcon des compétences du salarié appréciées par rppropat au cotennu de la qliuafctaioin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peelosolfninsre :
Verticale :
Vers la ftncocin de :
? crdae diiganrt (fiche Z.C.IV.1), suos aelltpoiapn d'emploi spécifique à l'entreprise (par eelmxpe : dieerutcr des vtnees PRA).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) *Sloen les cnooidnits prévues par la ceonovintn collective.*

Article - E.3.1 OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qaiuatclfoin :
Opérateur préparation véhicules.

2. Steucres d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 74-7Z / 71-1Z.

3. Objet de la qaliofaictiun :
Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de luer msie en vetne ou en circulation.

4. Cnetnou de la qataicfiluion :

A. - Activités tjihcees :
 ? eslembne des activités spécifiques ;
 ? à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage...) ;
 ? au contrôle de l'état des véhicules ;
 ? utilasioin de geamms de préparation ;
 ? à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de csrisoerrae et sellerie... ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
 ? coaoyvng de véhicules.
 B. - Oogitasrnain et giseton de l'activité :
 B.1. Oaoinsitargn de l'activité :
 ? utslatoiiin de la dnutoimeotcan tichhueqe ;
 ? aeemgecnnt et eietnertn du potse de tvarail ;
 ? apiioacptn des procédures qualité en vugeuir dnas l'entreprise.
 B.2. Gtosien de l'activité :
 ? établissement de tuot dcomunet d'atelier uitle ;
 ? iicfdotnietian de tvraaux complémentaires à prévoir sur le véhicule.

5. Etsnxeios pobesliss dnas la qofultiaciian :
 ? lorsavin du véhicule au ceilt ;
 ? psoc d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gragave des vitrages... ;
 ? apipcitlaon de pniruee au plseotit (si le titualre de la qcaitfliaon est détenteur du CAP peintre).

6. Csanemlest :
 ? échelon csnrndoopae au ctonenu ppiarncl de la qatiafocliun : 3 ;
 ? échelons majorés asibcecsles : 4 et 5 ;
 ? en fnootin de l'exercice des etennisoxs psbisleos décrites au praarhpgae 5 ;
 ? en foncotin de l'application de critères vinsloatras (art. 3.02 c de la coioenvntn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qcoitaaulfin :
 ? siot par otionbten d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnmoiae de la mnacaneie amtluboee ou de la carrosserie-peinture :
 - CAP mnnnceataie des véhicules automobiles, oipotn « VP », « VI » ou « moycltcoes » ;
 - CAP réparation des csierasors ;
 - CAP pteunire en cairrorse ;
 - BEP meanctnanie des véhicules et des matériels, dntnmioae « VP », « VI » ou « mlcceoytos » ;
 - BEP cierasrsae ;
 - CQP opérateur préparation véhicules ;
 ? siot par décision drctie du chef d'entreprise, en fitncoon des compétences du salarié, appréciées par rroappt au cneotu de la qifclatiouan (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psilfneloesre :
 Verticale :
 Vers la qatliicoiuafn de :
 ? réparateur VO (fiche E.6.1) ;
 ? metuetr en mian de véhicule (fiche E.6.2).
 Transversale :
 Voir Panorama.

(1) Sleon les modalités prévues par la cveoitnnn collective.

Article - E.6.1 RÉNOVATEUR VO

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qfiuaciitaoln :
 Rénovateur VO.

2. Srtcees d'activité :
 50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Objet de la qiuocaitlifan :
 Mise en oureuve de tuechqneis spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, aevc trienamtet des peirtas souillées, oxydées ou ternies.

4. Cntoneu de la qfuiaiatcilon :
 A. - Activités tiegenchus :
 ? réalisation de l'ensemble des activités cnrucoonat à la rénovation des véhicules d'occasion :

? aitacpiopln de pordiuts rénovateurs ;
 ? rdcoracs de pturneie silpems (hors utioasilt n d'un pistolet) ;
 ? réalisation d'interventions slpemis de csrisroaee et de silleere (sièges et garnitures...) ;
 ? réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien ;
 ? cvoagnoye de véhicules.
 B. - Oorgtisanian et gositen de l'activité :
 B.1. Oorntagiasn de l'activité :
 ? utailitison de la ditoamecutonn tuicqehne ;
 ? aecngeenmt et ereetnnt du pstoe de tiaarvl ;
 ? ailcpoipntn des procédures qualité en vgiueur dnas l'entreprise.
 B.2. Gistoen de l'activité :
 ? établissement de tuot dnoecmut d'atelier utile ;
 ? siuvi du stoc de ptirodus spécifiques ;
 ? itecinfdoaitn de tavraux complémentaires à prévoir sur VO.

5. Enntiexsos ploissebs dnas la qitioaciufan :
 ? larovisin du véhicule au cenilt ;
 ? apcapiiopl de pinertue au posetilt (si le tiluratie de la qualiafiioctn est détenteur du CAP peintre) ;
 ? psoc d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gyrgaae des vitrages... ;
 ? préparation de véhicules neufs, contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

6. Ceaesnlmst :
 ? échelon crpsonodraent au cteonu pparncil de la qcotuiaailfn : 6 ;
 ? échelons majorés asbeclisecs : 7 et 8 ;
 ? en ftncoion de l'exercice des enostinxes pssolbeis décrites au parrhagape 5 ;
 ? en fotiocnn de l'application de critères vnsalirotas (art. 3.02 c de la cneiootvnn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qfitalicoaun :
 ? siot par oibttenon d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnimoae de la mcnataennie atuoilobme ou de la carrosserie-peinture :
 - CAP mtaeainncne des véhicules automobiles, ooptin « VP », « VI » ou « mytecolocs » (2) ;
 - CAP réparation des cosrriaess (2) ;
 - CAP ptnueire en cosersraie (2) ;
 - BEP mactnnaiee des véhicules et des matériels, daointnme « VP », « VI » ou « motelocycs » (2) ;
 - BEP csrirosaree (2) ;
 - CQP réparateur VO ;
 ? siot par décision dritece du chef d'entreprise, en fiooctnn des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au cteonu de la qtaloiuiacfn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnfelnoesre :
 Verticale :
 Vers la qtaailufcoiin de :
 ? chef d'équipe préparation-livraison (fiche E.20.1).
 Transversale :
 Voir Panorama.

(1) Soeln les modalités prévues par la ctonoivenn collective.
 (2) Complété par une priuqate poiollerfsnnesse peetmrat d'assurer les activités faurgnt au pprgahae 4.

Article - E.6.2 METTEUR EN MAIN DE VEHICULE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qtlaiiofuaicn :
 Metteur en mian de véhicule.

2. Stureces d'activité :
 50-1Z / 50-2Z.

3. Oeibt de la qucoifiltiaan :
 Le metuetr en mian de véhicule rmeet le véhicule au cienlt après avoir procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la

préparation.
Il csnilolee le cneilt lros de la msie en main.

4. Cetnnou de la qaloaciifutin :

- A. - Activités teiqcuheus :
? contrôle de la conformité du véhicule par rparot à la cmmdnoae du cilnet ;
? contrôle du véhicule au sol (carrosserie, fonctionnalités et niveaux...);
? psoc d'équipements d'origine livrés non montés (enjoliveurs...);
? déprotection et nyoeattge du véhicule ;
? psoc des peauqls d'immatriculation.
B. - Activités de ctmacirlaoiesin ;
? aecuicl du celint ;
? msie en mian du véhicule :
? présentation des différentes pterais du véhicule ;
? epoicixaln des fonctionnalités ;
? noisles d'utilisation et d'entretien ;
? présentation des sivrees après-vente ;
? ptiocaitprian à la vntee additionnelle.
C. - Activités de gsteoin et d'organisation ;
? ulttaoisiin de la datincotoeumn cmoceraimle liée à la caomnmde ;
? agnemcneet et enrtetien du pstoc de taviral ;
? établissement de tuot dmuonect utlie ;
? apicplitaon des procédures qualité en vgiuuer dnas l'entreprise.

5. Enietnxsos peibssols dnas la qutiaficliaon :

- ? réception du véhicule à lrvier ;
? vérification des paipers du véhicule.

6. Cesamnlset :

- ? échelon coprnnodeart au ceonntu pnicriapl de la qfaiutlaoicin : 6 ;
? échelons majorés asceecisbils : 7 et 8 ;
? en ftoinocn de l'exercice des esoiennxts pblsseois décrites au parrpaage 5 ;
? en fnootcin de l'application de critères vtlonraais (art. 3.02c de la cooenitvnn collective).

7. Mdoes d'accès (1) à la qaaiulctfion :

- ? siot par oetiontbn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dmiaone de l'automobile :
- CAP mincatenane des véhicules automobiles, ootpin véhicules peairtrilus (2) ;
- CAP réparation des cersaseroris (2) ;
- CAP peiturne en coisrreae (2) ;
- CAP vendeur-magasinier en pièces de rhgcnaee et équipements atumioboles (2) ;
- CAP employé de vnete spécialisé, oitopn C sivecre à la clientèle (2) ;
- BEP maneatecne des véhicules et des matériels, ditmoanne « véhicules priilutcares » (2) ;
- BEP csorriaesre (2) ;
- BEP vente aotcin madcanrhe (2) ;
? siot par décision dtrecie du cheff d'entreprise, en fooictnn des compétences du salarié, appréciées par rarpopt au cotennu de la qailaouftciin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pefoninslrlsee :

Verticale :
Vers les qiifolaiautncs de :
? cheff d'équipe préparation-livraison (fiche E.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sleon les modalités prévues par la cononeitvnn collective.

(2) Complété par une ptqraue plonrlfsenesoie pmttanreet d'assurer les activités faguirnt au papagrhae 4.

Article - E.20.1 CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qcaioiliaftun :
Chef d'équipe préparation-livraison.

2. Setceurs d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 74-7Z.

3. Oebjt de la qiaialocftun :

Le cheff d'équipe préparation-livraison assure la coaitiorndon d'une équipe de préparateurs et rénovateurs de véhicules.
Il eeftcufe également teutos activités de préparation et/ou de rénovation des véhicules.

4. Ctennou de la qiaiioucltfan :

- A. - Activités tecnieqhs :
? réalisation d'activités de préparation des VN et/ou de rénovation des VO ;
? etreniten caournt des véhicules, opérations smelpis de carrosserie-peinture, sellerie..., ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
? psoc d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et ggaarve des vitrages...
B. - Oornaiagstn et gsteoin de l'activité :
? onoiirstagan de ceaynvogos ;
? ciaoidnotorn de la psoc d'accessoires (par aeliert en ierntne ou par sous-traitance) ;
? réception des VN/VO (dans le cdrae des procédures en veuguir dnas l'entreprise) ;
? siuvi du pnlnanig des loianirvss ;
? loaisvirn et msie en manis des véhicules (description des mdeos de fnecnioemntt présentés dnas la nctioe du véhicule) ;
? gitosen des skctos de piodruts spécifiques ;
? établissement, tosnaisirn et cnaesemlst de tuot duoenmct utlie ;
? msie à juor et csnaelmest de la dcmtioeanuton tuineqche ;
? atppaolciin des procédures qualité en veuguir dnas l'entreprise.
C. - Activités réalisées en auppi d'un rbsaosplene hiérarchique :
? ameeengct et ertnetein de l'atelier de préparation ;
? emdacnntree ou atanmoin de l'équipe, affectation, sviui et contrôle des activités confiées ;
? appui tuhiqecne aux préparateurs et aux rénovateurs, tutorat de junees en fooramitn alternée ;
? piitaatpcron au recrutement, à la définition et au suivi du paln de fimtraoon des collaborateurs.

5. Eniotesnxs pesliobss dnas la qtalocaiiifin :

- ? en rleitaon aevc le secvrie vnete : réalisation d'expertises VO ;
? réalisation de tutes iontrntneevs de maintenance mécanique, de carrosserie-peinture, psoc d'accessoires sur véhicules.

6. Ceeslmanst :

- ? maîtrise ; échelon corpdenonrast au coentnu prpnaciil de la quaafliiction : 20 ;
? échelons majorés aeelcsbsis : 21 et 22 ;
? en fotocinn de l'exercice des enoxestnis pielbsoss décrites au pgrparahe 5 ;
? en fooinctn de l'application de critères vanilsoarts (art. 3B.02c de la cnetnooivnn collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qcfuiioiataln :

- ? siot par oietbtnon d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnmaoie de la meantacinne de véhicules :
- BTS après-vente automobile, otopin « VP » ou « VI » ou « mtloeocys » ;
- CQP cheff d'équipe préparation lsrivaoin ;
? siot par décision directce du cheff d'entreprise, en ftoioncn des compétences du salarié, appréciées par rppraot au ctennou de la qiutalafciin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plesesionlfnroe :

Verticale :
? giitnesanroe d'atelier/contremaître aeeltir (fiche A.23.1) ;
? cdrae tihqencue d'atelier (fiche A.C.I.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Solen les modalités prévues par la coinoetvnn collective.

Article - F.3.1 DÉPANNEUR-REMORQUEUR

VL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 rangement et d'évacuation de véhicules d'un PATC inférieur à 3,5 tonnes.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
? dépannage de véhicules, comprenant les interventions sur place, y compris la rampe en carrousel ;
? rangement de véhicule, comprenant toutes opérations de relevage, levage, évacuation, éventuellement sur palette VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.
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 intervenants :
? réception d'appels téléphoniques, accueil de la clientèle ;
? assistance client ;
? établissement de tous documents utiles ;
? facturation et encaissement.

5. Éléments professionnels dans la qualification :
? démarche de diagnostic, avec mise en œuvre d'équipement de diagnostic et de contrôle, avant décision de réparation ou de dépannage ;
? réactivité de PL d'un PATC supérieur à 3,5 tonnes.

6. Cadrage :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
3 ;
? échelons majorés absolus : 4 et 5 :
? en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères supplémentaires (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, domaine « VP » ;
- CQP dépanneur-remorqueur VL ;
? soit par décision écrite 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.

Article - F.6.1 DÉPANNEUR-REMORQUEUR

PL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 rangement et d'évacuation de véhicules d'un PATC supérieur, égal ou inférieur à 3,5 tonnes.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités techniques :
? dépannage de véhicules, comprenant les interventions sur place, y compris la rampe en carrousel ;
? rangement de véhicule, comprenant toutes opérations de relevage, levage, évacuation éventuellement sur palette VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.
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 intervenants :
? réception d'appels téléphoniques, accueil de la clientèle ;
? assistance client ;
? établissement de tous documents utiles ;
? facturation et encaissement.

5. Éléments professionnels dans la qualification :
? démarche de diagnostic, avec mise en œuvre d'équipements et de contrôles, avant décision de réparation ou de dépannage ;
? réactivité de gares mobiles sur camion.

6. Cadrage :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
6 ;
? échelons majorés absolus : 7 et 8 :
? en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères supplémentaires (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, domaine « VI » ;
- bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VI », préparé sous statut scolaire ;
- CQP dépanneur-remorqueur PL ;
? soit par décision écrite 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 procédure professionnelle prémaîtrise d'assurer les activités figurant au paragraphe 4.

Article - G.6.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE VL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 techniques 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 ;

? contenu du PV du contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;

? validation du PV par approbation des signatures, pose du tampon et de la vignette ;

? facturation, encaissement.

5. Exigences professionnelles 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 certificat de qualification :

6 ;

? échelons majorés : 7 et 8 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions professionnelles décrites au paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères professionnels (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

? conditions 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.

Article - G.6.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE PL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 engins routiers de PATC supérieur à 3,5 tonnes (référence Q1 de la réglementation en vigueur).

L'ensemble des activités relatives au 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 ;

? contenu du PV du contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;

? validation du PV par approbation des signatures, pose du tampon et de la vignette ;

? facturation, encaissement.

5. Exigences professionnelles 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 certificat de qualification :

6 ;

? échelons majorés : 7 et 8 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions professionnelles décrites au paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères professionnels (art. 3.02c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

? conditions 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 de contrôle technique PL (fiche G.20.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - G.9.1 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ VL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 impératif de sécurité des personnes et des biens.

L'ensemble des activités relatives au 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 :

? accueil de la clientèle ;

? établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;

? contenu du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;

? validation du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;

? facturation, encaissement.

présenté le véhicule ;
? établissement et tiarsimossn de tuot doeumnct à caractère
aamtdniirtisf ou cimoremcal ;
? viiladtaon du procès-verbal par apiispoon des signatures, psoe
du macroan et de la vgetntie ;
? facturation, ensenesiacmt ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances
téléphoniques, mailing...).

5. Etieonnsxs plbesosis dnas la qtuiiaicalfon :
? suvii et établissement de sustiaietqts meenslelus ;
? tanemtriet des réclamations cnelit (dans le cardé de deerctviis
reçues) ;
? aiscsnsate et cnisoel aux contrôleurs tieuechnqs ;
? tourtat de junees en ftaoirmon alternée ;
? établissement de ratloenis avec les professionnels, assureurs,
experts... vansit le développement de l'activité.

6. Cnseseaml :
? échelon cnneoarrsdpt au cnonteu ppcarniil de la qicilaufotan :
9 ;
? échelons majorés acsleebciss : 10 et 11 :
? en fiootncn de l'exercice des estennxois plesisobs décrites au
paaahprgrge 5 ;
? en fcotnoin de l'application de critères vstoraliens (art. 3.02 c de
la cveointnon collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qctauiiolifan :
? ctnaieicrfits de référence vinsat l'obtention de l'agrément
préfectoral, complétées d'une ptairqe professionnelle, dnot
natmonem le CQP contrôleur tnuqecihe confirmé VL.

8. Possibilités d'évolution pioenflnsloree :
Verticale :
? cehf de cenrte de contrôle tiunheqce VL (fiche G.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) *Sloen les modalités prévues par la cntovionen collective.*

Article - G.9.2 CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ PL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qaufftcaiiolon :
Contrôleur tqnicheue confirmé PL.

2. Seuertcs d'activité :
74-3A.

3. Oejbt de la qtficiaaoliun :
Réalisation de contrôles tehniueqs périodiques et oboariglets
sur tuos eenebmsls ratnuols de PATC supérieur à 3,5 tones
(références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur),
ilqmaupint un inoarntpt rieonenltal cmimraceol dnas le siverce
au client.
L'ensemble des activités renleavt du contrôle tichneueq est
réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Cnnoteu de la qifoitclauan :
A. - Activités tecnhueis :
? réalisation de la vsitie tqqueinhe ;
? sasiie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
? établissement du procès-verbal de contrôle ;
? réalisation des contre-visites.
B. - Oitnaoarsgin et getosin de l'intervention :
B.1. Ogatinairosn des invornsteints :
? msie à juor et cssmalenet de la dtitmuceooann tinqucehe et
réglementaire ;
? aengmceent et erettenin des psotes de traival et des
équipements, siuvi de la mtaanneice des équipements de
contrôle ;
? acapoitipln des procédures qualité en vguieur dnas l'entreprise.
B.2. Giesotn des ieinvortnnes et du développement cermiamcol :
? acuciel de la clientèle ;

? cetanriomme du procès-verbal de contrôle à la pnrensoe anayt
présenté le véhicule ;
? établissement et tsanriosimsn de tuot donmcuet à caractère
asrtdtianimif ou cmaermoil ;
? vlataidoin du procès-verbal par atisppioon des signatures, psoe
du maacorn et de la vgnrtetie ;
? facturation, enacnseemist ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances
téléphoniques, mailing...).

5. Esntioxens pssiobels dnas la qaufalcitoiin :
? svuii et établissement de seutiigsttas mlneseuels ;
? tmntearit des réclamations clenit (dans le crade de dierctveis
reçues) ;
? aatsscine et csniol aux contrôleurs tuhcnqeis :
? tauortt de jeunes en fomoiarnt alternée ;
? établissement de rnotiaels avec les différents itrteulenrcous de
l'entreprise.

6. Cmneaeslst :
? échelon cneoopdsarnrt au ctoennu picripnal de la qlctiifuaolan :
9 ;
? échelons majorés ascliebsces : 10 et 11 :
? en fincootn de l'exercice des eexnsinots psseoilbs décrites au
prparhgaae 5 ;
? en fncotoin de l'application de critères vsrltoaanis (art. 3.02c de
la ctonioevn collective).

7. Medos d'accès (1) à la qlautocifiian :
? cifiniotercats de référence vasnit l'obtention de l'agrément
préfectoral, complétées d'une pqtiruae professionnelle, dnot
ntmmmoeat le CQP contrôleur tuhcinqee confirmé PL.

8. Possibilités d'évolution plnsleeeofoinre :
Verticale :
? cehf de cnrete contrôle techniqe PL (fiche G.20.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) *Sleon les modalités prévues par la cinotvoenn collective.*

Article - G.20.1 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE VL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qitloiufacain :
Chef de cenrte contrôle tnhcuaeieq VL.

2. Sureects d'activité :
74-3A.

3. Ojbet de la qaocitflauiin :
Le cehf de ctrene asusre la responsabilité d'un ou pulreiuss
cnrtees de contrôle technique, asnii que cllee de la ou des
équipes ayant en cahrgre la réalisation des vtisies techniques.
Le taitiurle de la qlitaoiauficn réalise également les contrôles
tiuecenqhs périodiques et oilagrotibes sur véhicules de moins de
3,5 tonnes.

4. Cnneotu de la qucaioatiilfn :
A. - Activités rvieletas au maannemget d'un ctrene de contrôle
tqnheiuce :
? eedncenmart de l'(ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques,
du psrneenol administratif..., tarotut de jeunes en foromtain
alternée ;
? coitnrbuton à l'agencement du cetrne de contrôle ;
? apupi au(x) contrôleur(s) technique(s) puor la réalisation des
visites, des contre-visites ;
? sviui et établissement de sietstquaits meleulness ;
? établissement des rnitaoles avec les différents ieeucotrnrtilus de
l'entreprise ;
? établissement de tubeaax de brod d'activité du crente de
contrôle, développement et fidélisation de la clientèle ;

? réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités amont, aval et transversales relatives au fonctionnement du centre ;

? connaissance et maîtrise de la réglementation technique et réglementaire... ;

? maîtrise en œuvre 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 préliminaires 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, enregistrement ;

? établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial, rédaction du procès-verbal par application des signatures, pose du marquage 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 permanente sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Exigences particulières dans la prestation :

Prestation de services spécifiques.

6. Compétences :

? maîtrise, échelon cas par cas au niveau du principe de la qualification : 20 ;

? échelons majorés absolus : 21 et 22 ;

? en fonction de l'exercice des activités possibles décrites au paragraphe 5 ;

? en fonction de l'application de critères particuliers (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Moyens d'accès (1) à la qualification :

? certification de référence visait l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une procédure particulière pour garantir l'assurance des activités confiées au candidat ;

? CQP chef de centre de contrôle technique VL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? progression (fiche Z.23.1), sous réserve de l'obtention de l'agrément à l'entreprise ;

? carrière technique (fiche ZCI.1), sous réserve de l'obtention de l'agrément à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - G.20.2 CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE PL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 occasionnels sur tous les véhicules routiers de poids 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 :

? organisation de l'(ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif..., notamment en fonction 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 intervenants de l'entreprise ;

? établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle développement et fidélisation de la clientèle ;

? réalisation et/ou management de l'ensemble des activités administratives et techniques relatives au fonctionnement du centre ;

? connaissance et maîtrise de la réglementation technique et réglementaire... ;

? maîtrise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef du centre 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, enregistrement ;

? établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;

? rédaction du procès-verbal par application des signatures, pose du marquage 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 permanente sur les évolutions législatives et réglementaires.

5. Exigences particulières dans la qualification :

Prestation de services spécifiques.

6. Compétences :

? maîtrise, échelon cas par cas au niveau du principe de la qualification : 20 ;

? échelons majorés absolus : 21 et 22.

? en fonction de l'exercice des activités possibles décrites au paragraphe 5,

? en fonction de l'application de critères particuliers (art. 3B.02c de la convention collective).

7. Moyens d'accès (1) à la qualification :

? certification de référence visait l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une procédure particulière pour garantir l'assurance des activités confiées au candidat ;

? CQP chef de centre de contrôle technique PL.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? progression (fiche Z.23.1), sous réserve de l'obtention de l'agrément à l'entreprise ;

? carrière technique (fiche ZCI.1), sous réserve de l'obtention de l'agrément à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Soeln les modalités prévues par la cntooinv collective.

Article - H.3.1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qlouiaaatcin :
Démonteur automobile.

2. Sueectr d'activité :
37-1Z / 50-3B.

3. Objet de la qiitaulcifaon :
Le démonteur aoutbilmoe réalise le démontage du véhicule dnas le rpecset des dritvieces reçues.

4. Ctenonu de la qotiluiafcian :

A. - Activités tienqchues :
? dépollution, sakgctoe des potrdius pountllas ;
? démontage et mrauaqge des pièces ;
? contrôle visuel, negtyatoe et étiquetage des pièces.
B. - Oniaoragsitn et gestion de l'intervention :
B.1. Osgitniraon de l'intervention :
? utioiltasin des fehics de démontage frnuioes par l'entreprise ;
? acngenmeet et eniteretn du pstoe de tviaarl ;
? aatipcoplin des procédures qualité en vgueur dnas l'entreprise.
B.2. Giosetn de l'intervention :
? msie en ordre des pracs d'attente (selon drviiceets reçues).

5. Eeoitxnsns pbleossis dnas la qilituaofican :
? dtagiinoc des oregnas du véhicule ;
? tri des pièces.

6. Csslnaemet :
? échelon cnasoprnoedt au cnetou parciipnl de la quaoiticiilafn :
3 ;
? échelons majorés ascscbeiles : 4 et 5 ;
? en fncioin de l'exercice des exnsitenos polsiesbs décrites au prrhpaage 5 ;
? en ftioncn de l'application de critères vlnaotrisas (art. 3.02c de la cetnoiovn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qfliiactuaion :
? siot par obitotnen d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dnmaioe de la mecnnainate aobtuimle :
- CAP mctnnnaaiee des véhicules automobiles, optoin « VP » ou « VI » ou « metcoclyos »,
- CQP démonteur aoomuitble ;
? siot par décision dcreite du chef d'entreprise, en fntcion des compétences du salarié, appréciées par rpoarpt au ctnenou de la qiaicufalotin : (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pseisleornnfloe :
Verticale :
? démonteur auibmotloe spécialiste (fiche H.6.1) ;
? démonteur alobmuotie confirmé (fiche H.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Soeln les modalités prévues par la ciotvoennn collective.

Article - H.6.1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qitaaficiulon :
Démonteur automobile.

2. Setceur d'activité :
37-1Z / 50-3B.

3. Obejt de la qiotaialcifun :
Le démonteur atimblouoe spécialiste oansigre et réalise le démontage du véhicule dnas le rcsepet de la réglementation riatvele à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

4. Cnenotu de la qiiofclatuain :
A. - Activités thcnquies :
? dépollution/stockage et gtoesin des putriods pnlutlaos ;
? dosatginic des oagerns du véhicule ;
? identification, démontage et margquae des pièces ;
? contrôle visuel, tri, nyeotagte et étiquetage des pièces.
B. - Activités réalisées en auppi d'un rsboalnspee hiérarchique :
B.1. Oatsigranon de l'intervention :
? uastioitiln de la dciouatnmeton tniqcehe ;
? agencnemet et eertitnen du pstoe de tviaarl ;
? aitipopcaln des procédures qualité en vuieegr dnas l'entreprise.
B.2. Getsion de l'intervention :
? onasirigaton des pracs d'attente.

5. Eeotxnsns posilbses dnas la qlcatuooiaifn :
? pitiiaproctan à la vntee de PR, au coomptir à dctinsae ;
? liaosin enrte le mgiasan et l'atelier.

6. Cmaeesnlst :
? maîtrise, échelon cornpdsorenat au cenontu prnpicial de la quuaflitaoiin : 6 ;
? échelons majorés asblesiccs : 7 et 8 ;
? en ffoitncn de l'exercice des exninteoss pbilsoess décrites au paapagrhre 5 ;
? en fnticoon de l'application de critères vtsraianols (art. 3.02 c de la cnovotien collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qfioicautaln :
? siot par otbontien d'un des diplômes CQP suivants, dnas le dnaomie de la mantcianene aobmliuote :
- CAP mentnaicnae des véhicules automobiles, « VP » ou « VI » ou « mycloectos » (2) ;
- BEP mnacinetane des véhicules et des matériels, « VP » ou « VI » ou « mtyoleoccs » (2) ;
- bac psoosreinnefl mniatncnaee des véhicules, préparé suos statut scolaire,
- CQP démonteur aotiuilmoe spécialiste ;
? siot par décision ditree du chef d'entreprise, en fiooctnn des compétences du salarié, appréciées par roapprt au cnnteou de la qliatcoiuafin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pforlesnoseinle :
Verticale :
? démonteur albbootmue confirmé (fiche H.9.1) ;
? agnet de sécurité qualité en démontage atilbuoome (fiche H.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sleon les modalités prévues par la cotvieonn collective.

(2) Complété par une ptuarqie psoofnerlieslne pnaetemrnt d'assurer les activités fgurnait au ppaghraare 4.

Article - H.9.1 DÉMONTEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

1. Dénomination de la qiiclfatuaiaon :
Démonteur aobuitlmoe confirmé.

2. Setecur d'activité :
37-1Z.

3. Ojbet de la qiiaulcoatfn :
Le démonteur altbuooime confirmé onrgsiae et réalise le démontage des véhicules dnas le resecept de la réglementation rlitavee à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.
Il euetcffe également tutoes opérations de préparation vsnait la

vnete de pièces de rechange.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités requises :

- ? msie en sécurité du véhicule avant intervention ;
 - ? dépollution, stgacoke et goisetn des puotidrs ptuaollns ;
 - ? dgsatioinc des oargnes du véhicule ;
 - ? identification, démontage et muagqrae des pièces ;
 - ? contrôle visuel, tri, nytogteae et étiquetage des pièces ;
 - ? ctneiinenomdmt du véhicule vsanit la msie en rtuoe ;
 - ? rédaction de fihces de démontage, gotsein du stock.
- ##### B. - Otaraoiisgnn et goestin de l'intervention :
- ###### B.1. Otrsiaionagn de l'intervention :
- ? uisilatoitn de la deaotucimtonn tunhqiece ;
 - ? aoptalpciin des procédures qualité en vgueiur dnas l'entreprise.
- ###### B.2. Gosetin de l'intervention :
- ? contrôle des imnoioaftnrs anreidisivmtats potrnat sur les véhicules ;
 - ? eeencdranmt d'une équipe.

5. Esnxentios psloeibss dnas la qoiaaiftuciln :

- ? prtocaiipiain à la vnete de PR, au cpmootir et à dnisctae ;
- ? msie en rtoue du véhicule ;
- ? détermination de la dtsoniatein flinae du véhicule.

6. Cmeslsaent :

- ? échelon codarprseonnt au cnetnou piarcipnl de la qufaiaiclotn : 9 ;
- ? échelons majorés acislecbess : 10 et 11 ;
- ? en ftonicon de l'exercice des extnoesnis psseilobs décrites au phaaargpre 5 ;
- ? en fotncion de l'application de critères vasatlonris (art. 3.02c de la cioonetvnn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qaocauitliifn :

- ? siot par otbenotin d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le danmioe de la mnncaitnaee almtioboue :
 - bac pfnoinssroerl micatannnee automobile, oipton « VP » ou « VI » ou « mtoelccyos » (2) ;
 - bvreet de maîtrise mécanicien réparateur auilbmootte (2) ;
 - CQP démonteur aobitolome confirmé ;
- ? siot par décision decrite du chef d'entreprise, en foicontn des compétences du salarié, appréciées par rppaort au contenu de la qlcifatouaiin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plrsonoisnfelee :

- Verticale :
 - ? agent de sécurité qualité en démontage amutoilobe (fiche H.20.1).
- Transversale :
 - Voir Panorama.

(1) Solen les modalités prévues par la cvnoteinn collective.

(2) Préparé en altrcaenne suos cnroatt de travail ou foirtman continue.

Article - H.20.1 AGENT DE SÉCURITÉ QUALITÉ EN DÉMONTAGE AUTOMOBILE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qloiuiatcfian :

Agent de sécurité qualité en démontage automobile.

2. Sceuter d'activité :

37-1Z.

3. Obejt de la qouiciaitfaln :

L'agent de sécurité en démontage amltuioboe assrue les activités cnnocauort aux opérations de dsioagntc et de msie en sécurité d'organes snbislees et complexes. Il assrue également une focnoitn d'encadrement.

4. Cntnoeu de la qiiiacalftun :

A. - Activités thugeeincs :

? msie en rtuoe des véhicules ;

? diasgtnioc des mourets tqheuerms ;

? contrôle des pièces démontées selon une procédure appropriée.

B. - Activités réalisées en appui d'un rsspablenoe hiérarchique :

? affectation, siuvi et contrôle des activités confiées aux carrlueblootas ;

? apupi aux démonteurs puor la réalisation de tuteos activités tuqceihnes ;

? taurtot de jnuees en firoatmn alternée ;

? paritioatipcn à l'élaboration et au sviui du paln de foamortin des cobalutrrealos ;

? apolpaitcn des procédures qualité en vieuugr dnas l'entreprise.

L'agent de sécurité en démontage aoboiumlte s'assure de l'application des règles, neroms des procédures qui régissent l'activité du site, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du dirot du travail, d'hygiène et de sécurité, de rpeesct de l'environnement.

C. - Activités de gsioetn et d'organisation :

? établissement de tlbaaux de brod rieatfls à l'activité ;

? oitsrgaanoin de l'atelier et aengencmet de psteos de tviraal ;

? etienetrn des équipements, suivi de la meanaincnte des équipements de son aeetlr ;

? atpiolaicpn des procédures qualité en vgeuiur dnas l'entreprise ;

? msie à juor et csseanlmet de la dtatuiooemncn pilolonsesnrefe ;

? établissement et cslaemsnet de tuos dnoetmcus irneents et comptables.

5. Eeniostnxs pisebloss dnas la qualification.

6. Caelssnemt :

? maîtrise, échelon cnoprasednrt au ctenonu prcnpail de la quiaicotifain : 20 ;

? échelons majorés abliccseess : 21 et 22 ;

? en fctoonin de l'exercice des eixtsennos psloeisbs décrites au pahprarage 5,

? en foitconn de l'application de critères vaaoslrnits (art. 3B.02c de la cniiootven collective).

7. Medos d'accès (1) à la qouitfalcaïn :

? siot par otbnieotn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le doinmae de la mneatincaae aiuotlmobe :

- BTS après-vente automobile, ootpin « VP », « VI » ou « moltocyce » ;

- CQP anegt de sécurité qualité en démontage amuboloite ;

? siot par décision drtiece du chef d'entreprise, en fotniocn des compétences du salarié, appréciées par rppaort au cnotneu de la quiaioilcaftn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnenrolfssloiee :

Verticale :

? gninoiratsee (fiche Z.23.1), suos aeiolappptn d'emploi spécifique d'entreprise ;

? carte erpext (fiche Z.C.I.1), suos apeilpltaon d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Seoln les modalités prévues par la contnoiven collective.

Article - I.3.1 OPÉRATEUR STATION-SERVICE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qoicauaifiltn :

Opérateur station-service.

2. Sceuetr d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Obejt de la qfiiacaiolutn :

L'opérateur station-service asusre les irtoveetinns d'entretien

périodique des véhicules ainsi que les dépannages simples. Il participe à la maintenance des carburants, airossecs et produits distribués en station-service.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques :

- ? réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive renvelat de l'entretien caruont et périodique des véhicules ;
- ? pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ;
- ? entretien de la station (pistes, peses d'encaissement...) ;
- ? gestion des cuves, réception et contrôle des livraisons de carburants ;
- ? réception et contrôle des produits, réassortiment des rayons « boutique » et lieux de vente ;
- ? participation aux interventions ;
- ? utilisation de la documentation technique ;
- ? application des procédures qualité en vue de l'entreprise.

B. - Activités de service :

- ? accueil et conseil à la clientèle ;
- ? vente de produits et accessoires ;
- ? gestion des commandes ;
- ? établissement de factures, encaissement ;
- ? réalisation de ventes additionnelles.

5. Exigences minimales de la qualification :

- ? possession de permis ;
- ? suivi de la maintenance des équipements de la station ;
- ? connaissance des règles de sécurité.

6. Conditions :

- ? échelon correspondant au contenu de la qualification : 3 ;
- ? échelons majorés : 4 et 5 ;
- ? en fonction de l'exercice des fonctions décrites au paragraphe 5 ;
- ? en fonction de l'application de critères vanlosartis (art. 3.02c de la loi 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 « mécanique » ;
- BEP maintenance des véhicules et des matériels, domaine « VP » ou « VI » ou « mécanique » ;
- CQP opérateur station-service ;
- ? soit par décision écrite 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 loi collective.

Article - I.20.1 CHEF DE STATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Chef de station.

2. Sources d'activité :
50-1Z / 50-2Z / 50-5Z.

3. Objet de la qualification :

Le chef de station assure les activités connexes à la maintenance des carburants, airossecs et produits distribués en station-service. Il assure également l'encadrement du personnel de la station.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités techniques au sein d'une station-service :

- ? entretien 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 les activités techniques ;
- ? travail de jeunes en formation alternée ;
- ? établissement de relations avec les fournisseurs, la clientèle... ;
- ? établissement de tableaux de bord d'activité ;
- ? réalisation et/ou mise en œuvre de l'ensemble des activités aierdinsiatvmts et coebtmlaps rilavetes au fnononimtecnet de la station ;
- ? mise en œuvre et mise en œuvre de la norme pesinsoloflrene ;
- ? mise en œuvre des démarches qualité en vue de 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 relatives aux produits alimentaires.

B. - Activités de service :

- ? accueil et conseil à la clientèle ;
- ? contrôle du prix des carburants dans la zone de livraison ;
- ? vente de carburants, accessoires et produits, facturation, encaissement ;
- ? mise en œuvre d'actions de formation ;
- ? règlement d'éventuels litiges.

C. - Activités de gestion et d'organisation :

- ? réception et contrôle des livraisons en camion ;
- ? commandes, réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires ;
- ? établissement, mise à jour et mise à jour de tous les documents à caractère administratif et comptable ;
- ? réalisation des interventions ;
- ? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

5. Exigences minimales de la qualification :

- ? suivi de la maintenance des équipements de la station.

6. Conditions :

- ? maîtrise, échelon correspondant au contenu de la qualification : 20 ;
- ? échelons majorés : 21 et 22 ;
- ? en fonction de l'exercice des fonctions décrites au paragraphe 5,
- ? en fonction de l'application de critères vanlosartis (art. 3B.02 c de la loi 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 maintenance :
- BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « mécanique » ;
- CQP chef de station ;
- ? soit par décision écrite 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 :

- ? gaitonsreine (fiche Z.23.1), sous-emploi spécifique à l'entreprise ;
- ? carte technique (fiche Z.C.I.1), sous-emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la loi collective.

Article - J.3.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location.

2. Sources d'activité :

3. Obejt de la qfluaitoiacn :

L'agent d'opérations loicoatn réalise les activités vsnait la licaoton de véhicules auprès de la clientèle.

4. Cetonnu de la qitaocoliafiun :

A. - Activités de seirvce :

Activités cunaorcnot à la lciotaon de véhicules ;
 ? acciuel de la clientèle (au comptoir, par téléphone...);
 ? cneoisl pntroat sur les piutdros et srvciees proposés par l'entreprise ;
 ? vntee de prtidiuus et svecreis ;
 ? lvisaroin et rrespie des véhicules ;
 ? facturation, escaisnneemt ;
 ? vérification du véhicule (départ et retour).
 B. - Activités de gsetion antmasrviiidte :
 ? établissement et siuvi des cttnaros de lictaooon ;
 ? enregistrement, mdfiioaoitcn ou aalitunnon des réservations ;
 ? établissement, tnrimissoasn et cnlsseeamt de tuos dtneucoms internes, asfratdimtinis et cetmplabos ;
 ? clnasmeest et msie à juor de la daoeocttminun pnnlfeelsosiore ;
 ? apiptcoilan des procédures qualité en viuuger dnas l'entreprise.

5. Ensnoexits peiobssls dnas la qaiictafloiuon :

? établissement de rrtapops d'activité (suivi des muetmouvnes de voiture, état du parc...).

6. Cmneelssat :

? échelon coosrnarndpet au connteu piaipcrnl de la qtiliuaoacifn : 3 ;
 ? échelons majorés assliebcecs : 4 et 5 ;
 ? en focinotn de l'exercice des eoixentsns psbieolss décrites au paahaprge 5,
 ? en fntooicn de l'application de critères vaoirlnats (art. 3.04 de la coonvntein collective).

7. Medos d'accès (1) à la qauticiofaln :

? siot par oteonibtn d'un des diplômes ou CQP svutnias cardoensrnpot à l'objet de la qcltuaiioafin :
 - CAP ou BEP ;
 - CQP agnet d'opération loctoian ;
 ? siot par décision detcire du chef d'entreprise, en fnciton des compétences du salarié, appréciées par rrpooat au ctnenou de la qaoficiaituln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pifreoneislnose :

Verticale :

Vers la qitfiucailaon de :

? aengt d'opérations lioatcon spécialiste (fiche J.6.1) ;
 ? conedaouitrr préparation de véhicules de laooctin (fiche J.17.1).
 Transversale :
 Voir Panorama.

(1) Solen les modalités prévues par la ceovnitnon collective.

Article - J.6.1 AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qcaltifaouiin :

Agent d'opérations loicoatn spécialiste.

2. Sueetcrs d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Obejt de la qtaiiulaficon :

Le tiilruate de la quctaoiiaifln réalise les activités vnsiat la lciotoan de véhicules auprès de la clientèle, dnas un ctentoxe qui puet l'amener, le cas échéant, à ereecxr son activité aevc une aiuotmnoe aurce par rraprot à l'agent d'opérations location, noamtnemt dnas les sotantis de tlaile réduite éloignées d'une srtutcrue puls itontpmare ou dnas des ctenxotes où l'entité de lcoitoan est anenxe à une activité pnipcalire autre.
 L'activité de l'agent d'opération loicoatn spécialiste s'exerce, de

façon autonome, dnas le carde de procédures définies et suos contrôle du chef d'agence.

4. Cnnoteu de la qtaaiuocliifn :

A. - Activités de sivcree :

Activités caucnoornt à la lioacotn de véhicules :
 ? aiccuel de la clientèle (au comptoir, par téléphone...);
 ? csnoeil prntroat sur les ptoiuurds et scvieres proposés par l'entreprise ;
 ? vntee de prtidiuus et sriceves ;
 ? lasroivin et rspiree des véhicules ;
 ? facturation, ennsacesimet ;
 ? vérification du véhicule (départ et retour) ;
 ? appui aux croeblluaartos ;
 ? conubitoritn à l'approvisionnement de la sttoian en véhicules ;
 ? pifaianotclin et svuii des meuens réparations sur véhicules ;
 ? oogtniaarsn de l'activité de préparation.

B. - Activités de gitseon amiittrsvdaine :

? établissement et siuvi des cnarotts de lictooan ;
 ? enregistrement/modification ou aiulonntn des réservations ;
 ? oogtniaarsn, tonimaisrssh et cmesaenslt de tuos dcemntous internes, aisitatdirfmns et cbolatepms ;
 ? cmnaelset et msie à juor de la dunttoioacemn poseenfloirlne ;
 ? apaocitpln des procédures qualité en vuieugr dnas l'entreprise ;
 ? produicton de telbuaax de bord/de ropatrs d'activité (suivi des mnuomvtees de voiture, état du parc...).

5. Estoiexns pliobss dnas la qfulioactaiin :

? gsieotn des lgiiets ;
 ? pceirootpsn coearmiclme ;
 ? geitson puetolnclde de ctaoncts aevc l'administration.

6. Csmenselat :

? échelon crndnsaepoort au ctnneou pnrpaciil de la qatuocifialn : 6 ;
 ? échelons majorés acsbeilecscs : 7 et 8 ;
 ? en fcioontn de l'exercice des exeiotnss psbsieolss décrites au pprgarahae 5 ;
 ? en fcotnoin de l'application de critères vtnsoriaals (art. 3.02 c de la cinnoevton collective).

7. Moeds d'accès (1) à la qilioicfaatun :

? siot par ootbteinn d'un des diplômes ou CQP svutnias cosnrrraedopt à l'objet de la qtailiafuiocn :- CAP ou BEP, complété par une ptaquire plesnfsiloronee pnttaremet d'assurer les activités fnruaigt au papararhge 4 ;
 - baccalauréat peoofissnenrl vente, préparé suos stutat sroalice ;
 - CQP anget d'opération ltaocoin spécialiste ;
 ? siot par décision detcire du chef d'entreprise, en ftnooicn des compétences du salarié, appréciées par rrpooat au contenu de la qtaiclauiiofn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pforllnoensisee :

Verticale :

Vers la qiocaitfulain de :

? crautdienoor préparation de véhicules de loaction (fiche J.17.1) ;
 ? chef de guproe opérationnel (fiche J.20.1).
 Transversale :
 Voir Panorama.

(1) Seoln les modalités prévues par la cveninoton collective.

Article - J.17.1 COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qaitocfuailn :

Coordinateur préparation de véhicules de location.

2. Setcrues d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Oebjt de la qaiocftilaiun :

Le ciaoutnorder préparation asruse l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 ou 2. Il ecffteue la réalisation d'activités techniques, cmmeeorcails et/ou aidstvntiimeras liées à cttee coordination. Il assure, si nécessaire, la préparation des véhicules.

4. Cnneotu de la qiloifutaacin :

A. - Activités rveitales à la préparation des véhicules :

- ? emnaedernt d'une équipe de salariés (échelon 1 ou 2) ;
 - ? afctoefstain et contrôle des activités ;
 - ? apupi aux salariés de l'équipe puor la réalisation de tuteos activités opérationnelles ;
 - ? tralisation et/ou ercdeeamnt de l'ensemble des activités amnivevrtssiiads et cmoblatpes rtvaeleis à la préparation des véhicules.
- B. - Activités de gosetin et d'organisation :
- ? ctroonutibn à l'organisation de l'activité de préparation des véhicules ;
 - ? sivui de la miatcnanene des équipements ;
 - ? établissement des pgnnianls d'activité ;
 - ? classement, msie à juor de la dutaoncetmion plneforeslosnie ;
 - ? établissement de teabualx de brod raeltifs à l'activité ;
 - ? aptiapcolin des procédures de sécurité et de qualité en vguuier dnas l'entreprise.

5. Eneonsixts pebsiosls dnas la qiautoafiilcn :

- ? cnoidioitran et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5 ;
- ? piciroaptiatn à la goitsen du pernsnoel de l'équipe (absences, congés...);
- ? sivui de rlongeais aevc cetlins ou feorurnusiss de l'entreprise dnas le crdae de son activité ;
- ? crootidinoan des lnisravois et des rserpeis de véhicules.

6. Cleenassmt :

- ? maîtrise, échelon cnosrprdeoant au centonu pirinpcal de la qflaiicatoun : 17 ;
- ? échelons majorés abcsecelsis : 18 et 19 ;
- ? en fconotin de l'exercice des exsentoins pislseobs décrites au prapaaghre 5 ;
- ? en fotinocn de l'application de critères vanroitalss (art. 3B.02c de la cnoovneitn collective).

7. Mdoes d'accès (1) à la qiolftiaucian :

- ? siot par oettiobnn du CQP svaiunt :
- CQP cnarueootdir préparation de véhicules de ltaicoon ;
- ? siot par décision dectire du cheh d'entreprise, en fonotcn des compétences du salarié, appréciées par rraprot au ceonntu de la qloaciuiitfan (paragraphe 4),

8. Possibilités d'évolution poefolsnilresne :

- Verticale :
- Vers la qcauitaiiflon de :
- ? cheh de grupoe opérationnel (fiche J.20.1) ;
 - ? cheh d'agence(s) de litoacon (fiche J.23.1).
- Transversale :
- Voir Panorama.

(1) Sleon les modalités prévues par la coenoitvnn collective.

Article - J.20.1 CHEF DE GROUPE OPÉRATIONNEL

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qaluiactfoiin :

Chef de goupre opérationnel.

2. Sectrues d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Ojbet de la qfoiliiaautcn :

Le cheh de gpuore ornagsie et annie une équipe et papiritce à la getsion d'une sttioan de ltaicoon ou d'une activité de liatoocn praitte intégrante d'une srutrcue de tillae importante. Il est placé suos la responsabilité d'un cheh d'agence de location.

4. Cntoenu de la qiaiolfiuctan :

A. - Activités reailtves au megemnaat d'une stitaoon de lctioaon ou d'une activité praitte intégrante d'une srtructue de taille iaomrtpne :

- ? erndeencamt de salariés ;
 - ? apupi aux salariés de la soattin de litoacon puor la réalisation de teotus activités opérationnelles, tcniquhees et commerciales... ;
 - ? réalisation et/ou ecanedrnemt de l'ensemble des activités asidirvintteams et cateblpoms ralveites au fnnnoeinmtcoet de la soitatn de location.
- Sous la responsabilité d'un cheh d'agence de location, le cheh de gopure opérationnel s'assure de l'application des règles, des noemrs et des procédures qui régissent l'activité de la sitaotn de location.

B. - Activités cmeorlecimas :

- ? accueil, cnoeisl et vntee à la clientèle ;
- ? établissement de rnielaots aevc la clientèle ;
- ? établissement de cttraons de litoaacn ;
- ? msie en ouerve d'actions plnionmelotoers ;
- ? règlement d'éventuels litiges.

C. - Activités de getiosn et d'organisation :

- ? sivui de la fttole de véhicules ;
- ? établissement, tisamoisnrn et ceslaemnt de tuos domutecns à caractère anititamisdrrf et cmcameoril ;
- ? tenue de taeulbax de brod rielatfs à l'activité de la satotn de loaciotn ;
- ? classement, msie à juor de la domitocutnean pleisernolonsfe ;
- ? aoctliipapn des démarches qualité, des règles du diort du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Eneistxons psoeiblls dnas la qfoctiliiauan :

- ? poiatiapcritn au développement cocmiamerl lcoal ;
- ? giosten des ctancots aevc l'administration.

6. Cseamsnlet :

- ? échelon cprdnoeorsnat au cnetonu ppniiaclr de la qlauofiiicatn : 20 ;
- ? échelons majorés aeecclbllsis : 21 et 22 ;
- ? en fonotcn de l'exercice des esxionntes pbsolesis décrites au pargphaare 5 ;
- ? en fiontcon de l'application de critères vlstaronis (art. 3B.02 c de la conoevtnin collective).

7. Modes d'accès (1) à la qilfaaciituoan :

- ? siot par oibtonetn d'un des diplômes ou CQP stnivuas ceapodrnnorst à l'objet de la qiutoicaalfin :
- BTS négociation et reiltoan cinltes ;
- BTS mmaeanngget des unités crlemcemoais ;
- BTS vente et pdnuoitocrs tioeqrtisus ;
- DUT teucnqihes de comaiertscmoailin ;
- CQP cheh de guopre opérationnel ;
- ? siot par décision dtcreie du cheh d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rpaopt au cnnteou de la qolttiaaifun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pesnsleioflorne :

- Verticale :
- Vers la qatuoaciifln de :
- ? cheh d'agence(s) de litocoan (fiche J.23.1).
- Transversale :
- Voir Panorama.

(1) Solen les modalités prévues par la cneivonotn collective.

Article - J.23.1 CHEF D'AGENCE S DE LOCATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qfolttiaaucin :

Chef d'agence(s) de location.

2. Seetrcus d'activité :

50-1Z / 50-2Z / 71-1Z / 71-2A.

3. Objet de la qoicaiitalufn :

Le cheh d'agence(s) arssue les activités carocounnt à la gesiotn économique, ongnoalntaseiirle et hmiuane d'une ou puserlius

4. Cntenou de la qafiuoctliain :

A. - Activités rtaeivls au memneagat d'une ou de purilsues sontais de ltoacoin de véhicules :
? ernndeemcat des salariés d'une ou de piuleurss stnaois ;
? appui aux salariés d'une ou de pusrleius stiatnos puor la réalisation de teouts activités opérationnelles, tehneqicus et commerciales... ;
? cobuntrotiin à l'agencement d'une ou de pulreius sitatnos ;
? réalisation et/ou ernmnceadet de l'ensemble des activités aaimreavndsttis et cmtoeblaps rleaevtis au fontneenincomt d'une ou peluribus stations,
Le chehf d'agence(s) de looaitcn s'assure de l'application des règles, des nemors et des procédures qui régissent l'activité, anisi que de l'application des démarches qualité, des règles du driot du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. - Activités ccreeoimlams :

? aiuccel et cniseol à la clientèle ;
? établissement de rlniteaos aevc la clientèle... ;
? msie en orueve d'actions pnoeilotmrnleos ;
? règlement d'éventuels leiigts ;
? ptarcapiiotin au développement cracemmoil local.

C. - Activités de gstieon et d'organisation :

? établissement de tlbaauex de brod riattels à l'activité d'une ou de psrulueis sanotits ;
? siuvi de la flote de véhicules ;
? établissement, tansiosmrin et cemlsanet de tuos dutmceos à caractère aiaitdinstrmf et cremcamoïl ;
? classement, msie à juor de la doacimementn penionellsosfrs ;
? gtisoen des cnacotts aevc l'administration ;
? altcioappin des démarches qualité, des règles du diort du travail, d'hygiène et de sécurité.

5. Eeonsinxts psboielss dnas la qitcoalifuaïn :

? en fcotionn du vomlue d'activité de la ou des snitotas gérées, coptme tneu de l'implication plslofrneeosine liée aux paramètres tles la planification, la goitesn de la flotte, des effectifs, etc.

6. Clssmeaent :

? échelon crdonoenraspt au cotennu piicrpnal de la qtfoilaicuan : 23 ;
? échelons majorés asseelicbcs : 24 et 25 :
? en ftnocon de l'exercice des exnoiestns pbeslsios décrites au prpgrhaaae 5 ;
? en ftocoinn de l'application de critères vntsaaolirs (art. 3B.02c de la cotneoinvn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qciliaifutaon :

? siot par ooitetbnn d'un des diplômés ou CQP stnvuias cadprnoornset à l'objet de la qlfioatiaciun :
- BTS négociation et reloitan celtins (2) ;
- BTS mganmaeent des unités colcmeaermis (2) ; - BTS vetne et poiodnructs tiqsruiouets (2) ;
- DUT thieucqnes de coiosimlaacimtern (2) ;
- CQP chehf d'agence(s) de ltoacoin ;
? siot par décision dectrie du chehf d'entreprise, en fontiocn des compétences du salarié, appréciées par rapoprt au connteu de la qluaciitaofn : (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plnsenresoofile :

Verticale :

Vers la qiaoftucilian de :

? cdare ticueqhne (fiche ZCI.1), suos altopailepn d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Sloen les modalités prévues par la covenonitn collective.

(2) Complété par une pariqute peefssorilolnne petmetrnat d'assurer les activités frinaugt au praaghpape 4.

Article - K.3.1 ENSEIGNANT DE LA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qicaultufaion :
Enseignant de la couidnte automobile.

2. Sercutes d'activité :
80-4A.

3. Obejt de la quafoitaiicln :

Le tliiturae de la qaolfactuiiin einensge les fatmoonirs à la cointdue sur véhicules de catégorie B ; il assure également une miiossn d'éducation à la sécurité routière.

4. Cenontu de la qlaufciitiaon :

A. - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de frtoamoin des ctrdenuucos sur véhicules de catégorie B, en conformité aevc le pgomrrmae nnitoaal de ftomarion (PNF), canpomtrot nmaemtnot les activités sevunitas :
? évaluation amnot des cadantdis ;
? réalisation de la formation, sur les pnals théorique et pratique, dnas un carde idvdieinul ou clielcoff ;
? endneearcmt des cdantdias aux eenaxms du pmeris de conduire.

B. - Activités de getosin et d'organisation :

? panlciiaifton des rendez-vous de fmortoian ;
? plaifaniicton des catcvnnooios aux emxeans ;
? établissement, transmission, cmenealsst de tuos dnctmeuos utelis ;
? mnitcenanae des véhicules (contrôle vusiel et svuui de l'entretien courant) ;
? aciaaltiustn et csmelsaet de la doienautotmcn pédagogique et technique... ;
? apitcipoln des procédures qualité en veuuigr dnas l'entreprise.
La réalisation de l'activité spsopue la capacité, en cas d'accident, à prrnde touets dspstiiiooins vsanit à aesursr la sécurité des benis et des personnes.

5. Enistenxos pessilobs dnas la qoaiflciatuïn :

? aainiotmn à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, en entreprise...)
? apupi pédagogique aux entgnsnaies débutants, touartt des sreatagiis ;
? réalisation de farotonims capreronndsot à la catégorie EB.

6. Caslsenemt :

? échelon candopnrorest au cnenotu pniriapl de la qailioafitucn : 3 ;
? échelons majorés abslceisecs : 4 et 5 ;
? en fonctiocon de l'exercice des etesoxinns plibosses décrites au pharaparge 5 ;
? en fntciocon de l'application de critères vlraisnoats (art. 3.02c de la cvoionnetn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qfiiactuaioln :

? par ottoibnen d'un des diplômes svavitns :
- BEPECASER, ou diplôme équivalent, et aosartiitoun d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution pofireselnlnsoe :

Verticale :

Vers les qonctaaaiilulfs de :

? enesanngit de la cidtunoe deux-roues, esnaengnit de la cotdunie grpoue lurod (fiche K.6.1) ;
? cundirotaoer d'enseignements atuo (fiche K.6.2).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la ctonnvoein collective.

Article - K.6.1 ENSEIGNANT DE LA CONDUITE DEUX-ROUES ENSEIGNANT DE LA CONDUITE GROUPE LOURD

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification (selon le cas)
Enseignant de la conduite de deux-roues.
Enseignant de la conduite de véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules deux-roues.

2. Secteurs d'activité :
80-4A.

3. Objet de la qualification :
Enseignant de la conduite de deux-roues :
Le titulaire de la qualification est chargé de la formation des candidats à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules deux-roues.
Enseignant de la conduite de véhicules de catégorie B :
Le titulaire de la qualification est chargé de la formation des candidats 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 candidats en route avec le programme national de formation (PNF), conformément aux activités prévues :
? évaluation avant 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 convois aux examens ;
? établissement, tenue et classement de tous les documents utiles ;
? maintenance des véhicules : contrôle visuel, suivi de l'entretien courant ;
? acquisition 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 les dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Exigences psychologiques dans la qualification :
? aptitude à la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, en entreprise...);
? aptitude pédagogique aux candidats débutants, tantôt de manière individuelle ;
? aptitude à la formation technique et pratique de BEPECASER.
Enseignant de la conduite de véhicules de catégorie B :
? aptitude à la formation des candidats à la conduite de véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.
Le titulaire de la qualification est chargé de la formation des candidats à la conduite de véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

6. Classement :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
6 ;
? échelons majorés associés : 7 et 8 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions prévues au programme 5 ;
? en fonction de l'application de critères vésiculaires (art. 3.02 c de la convention collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
? par obtention d'un des diplômes suivants :
- titulaire de la conduite de deux-roues : BEPECASER avec mention « deux-roues », ou diplôme équivalent, et aptitude à enseigner ;
- titulaire de la conduite de véhicules de catégorie B : BEPECASER avec mention « deux-roues », ou diplôme équivalent, et aptitude à enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
? titulaire d'enseignants (fiche K.20.1) ;
? conducteur d'enseignements deux-roues ou poids lourds (selon le cas) (fiche K.9.2).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - K.6.2 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS AUTO

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 assure 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 candidats sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le programme national de formation (PNF), conformément aux activités prévues :
? évaluation avant des candidats ;
? réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
? attribution d'actions de suivi de la sécurité routière (dans le cadre scolaire, périscolaire, entreprise...);
? encadrement des candidats aux examens du permis de conduire ;
? attribution 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 candidats débutants, tantôt de stagiaires.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
? coordination de la planification des rendez-vous de formation ;
? coordination de la planification des convois aux examens ;
? établissement, tenue et classement de tous les 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 les 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. Exigences psychologiques dans la qualification :
? création et/ou utilisation de programmes pédagogiques.

6. Classement :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
6 ;
? échelons majorés associés : 7 et 8 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions prévues au programme 5 ;
? en fonction de l'application de critères vésiculaires (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 aptitude à enseigner.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications de :
? conducteur d'enseignements deux-roues ou poids lourds (fiche K.9.2) ;
? titulaire d'enseignants (fiche K.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - K.6.3 FORMATEUR DU TRANSPORT ROUTIER

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Formateur du transport routier.

2. Setcerus d'activité :
80-4A / 80-4C.

3. Obejt de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure des atocins de formation préparant aux diplômes et titres professionnels de la conduite routière (1). Il peut amener également les atocins de formation otalogiribe (FIMO, FCOS) ou de peceioitnrefent ralveet de ce même domaine.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comprenant 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 relatifs ;
? maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
? atsitcaluaon et cenlsmesat de la dnuctoaoitmn pédagogique et technique... ;
? atpocalpcin des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise. La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes les dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extenions possibles dans la qualification :
? appui pédagogique aux stagiaires débutants et aux stagiaires d'entreprise ;
? accompagnement des jurys de validation.

6. Cseeslamnt :
? échelon correspondant au contenu de la qualification : 6 ;
? échelons majorés suivants : 7 et 8 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions plurielles décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères professionnels (art. 3.02c de la loi collective).

7. Modes d'accès (2) à la qualification :
Cas du candidat 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 candidat intervenant dans le cadre FIMO, FCOS :
? conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

8. Possibilités d'évolution professionnelle :
Transversale :
Voir Panorama.

(1) CMRP : conducteur du transport routier de marchandises sur porteur.

CRMTV : conducteur du transport routier de marchandises sur véhicules.

CTRIV : conducteur du transport routier de voyageurs.

(2) Selon les modalités prévues par la loi collective.

Article - K.6.4 FORMATEUR CONDUITE D'ENGINS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Formateur de conduite d'engins.

2. Setcerus d'activité :
80-4A / 80-4C.

3. Obejt de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure les atocins 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, comprenant 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 relatifs ;
? maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
? atitcaiostaun et csmealnst de la domtunaecitn pédagogique et technique... ;
? atpaltioipcn des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise. La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes les dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

5. Extenions possibles dans la qualification :
? réalisation ponctuelle d'actions de formation dans le domaine du maintenance ;
? appui pédagogique aux stagiaires débutants ;
? accompagnement des jurys de validation ;
? réalisation de tests, en conformité avec les dispositions de la CMTNAS (caisse nationale d'assurance mutuelle des travailleurs salariés).

6. Cseeslamnt :
? échelon correspondant au contenu de la qualification : 6 ;
? échelons majorés suivants : 7 et 8 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions plurielles décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères professionnels (art. 3.02c de la loi collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
? par décision écrite 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.

Article - K.9.2 COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

- Dénomination de la qualification :
Coordinateur d'enseignements moto.
Coordinateur d'enseignements groupe lourd.
- Situations d'activité :
80-4A.
- Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification codrône l'activité d'enseignants à la conduite.
Il participe à la formation technique et pratique du BSEPEACER ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.
Le titulaire d'enseignements moto enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégories B, A et BSR.
Le titulaire d'enseignements groupe lourd enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.
- Contenu de la qualification :
A. - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le programme national de formation (PNF), comprenant notamment les activités suivantes :
? évaluation avant 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...) ;
? embauche des candidats aux examens du permis de conduire ;
? animation d'une ou de plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :
? appui pédagogique : le titulaire s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants ;
? appui aux enseignants débutants, tuteur de stagiaires.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
? coordination de la planification des rendez-vous de formation ;
? coordination de la planification des enseignants aux examens ;
? établissement, suivi et suivi de la mise en œuvre de vos documents utiles, mise à jour de données statistiques ;
? accueil et conseil de la formation 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 les mesures nécessaires à assurer la sécurité des biens et des personnes.
Le titulaire a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.
- Exigences minimales dans la qualification :
? création et/ou utilisation de programmes pédagogiques.
Coordinateur d'enseignements groupe lourd :
? animation d'actions de formation des conducteurs dans le cadre du transport.
- Conditions minimales :
? échelon correspondant au niveau de la qualification : 9 ;
? échelons majorés correspondants : 10 et 11 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vésiculaires (art. 3.02c de la convention collective).
- Modalités d'accès (1) à la qualification :
? par obtention d'un des diplômes suivants :
- conducteur pédagogique moto : BAESEEPER avec mention "deux-roues", ou diplôme équivalent, et obtention d'enseigner ;
- conducteur pédagogique groupe lourd : BEESPACER avec

mintoen "groupe lourd", ou diplôme équivalent, et obtention d'enseigner.

- Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers les qualifications 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.

Article - K.20.1 FORMATEUR D'ENSEIGNANTS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

- Dénomination de la qualification :
Formateur d'enseignants.
- Situations d'activité :
80-4A / 80-4C.
- 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.
- 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 œuvre des formations finalisées sur l'obtention du BPESEAEER ;
? réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques ;
? évaluation initiale des atouts dispensés ;
? création ou actualisation, mise en œuvre et évaluation de programmes de formation.
B. - Activités de gestion et d'organisation :
? coordination de l'activité des enseignants de la conduite ou des formations d'enseignants... ;
? gestion de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de l'activité ;
? établissement, suivi et suivi de vos documents utiles ;
? accueil et conseil de la formation pédagogique et technique ;
? suivi des stages effectués par les candidats au BAEPSEECR ;
? respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
- Exigences minimales dans la qualification :
? préparation aux mentions « deux-roues » et « groupe lourd » ;
? obtention de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;
? animation de stages de récupération de points.
- Conditions minimales :
? maîtrise, échelon correspondant au niveau de la qualification : 20 ;
? échelons majorés correspondants : 21 et 22 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions décrites au paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vésiculaires (art. 3B.02c de la convention collective).
- Modalités d'accès (1) à la qualification :
? par obtention d'un des diplômes suivants :
- BFAM et BPESEAEER ou diplôme équivalent avec obtention d'enseigner.
- Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :
? directeur pédagogique (fiche K.C.I.1).
Transversale :

Voir Panorama.

(1) Solen les modalit es pr evues par la cinvntooen collective.

Article - K.C.I.1 DIRECTEUR P EDAGOGIQUE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. D enomination de la qfalciouiain :
Directeur p edagogique.

2. Srteuecs d'activité :
80-4A / 80-4C.

3. Oejbt de la qtlacaaiiufn :
Le tiltaiure de la qciloftiuaan asuse l'encadrement du pnsoneel eiegnnast d'un cetnre de froatiomn ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

4. Ctenonu de la qiufailotaicn :
A. - Activit es p edagogiques :
? eeenmrcdat des fioanmotrs :
? auppi p edagogique, cordtanooiin de l'activité des enseignants, des coraiedtronus et des fmeutarors d'enseignants ;
?  valuation des fioraomtms dispensées, contrôle de conformité ;
? création ou actualisation, pogatlie et évaluation de pmgaromres de fmortioan ;
? ainmiaotn de fromnaiots spécifiques et réalisation de tuetos mioinsss d'éducation à la sécurité routière.
B. - Activit es de goisetn et d'organisation :
? définition et sivui du paln de fiotmaorn des cobraarleoutls ;
? ostainograin et sviui de la fmoorain des cnatiddas au BEPECASER, aux minotnes « deux-roues » et « grpuoe lurod » ;
?  tablissement, tassinsrmion et caeesmnlst de tuos dectnomus uletis ;
? organisation, atsaciuoiltain et clenssaemt de la ducmtienoatn p edagogique ;
? cumbitoortin à la définition, altoipiapcn des procédures qualité en vuuegir dnas l'entreprise.

5. Eontxenis pbsieolss dnas la qlouciitaaifn :
? aaimniotn de sgeats de capacité à la geoistn d' cole de cunditoe ;
? aimaitnon de steags de récupération de points.
Cadres : les éventuelles eoetnnxiss snot   définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition callotretcne de la qualification.

6. Claseesnmt :
? caerds : naeviu I, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés assicleebcs : sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruenecnos au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

7. Mdoes d'accès (1)   la quclaaiffoin :
? par oibetnotn d'un des diplômes sntiuvas :
- BEPECASER, ou diplôme équivalent aevc mnioents « deux-roues » et/ou « gopure lurod », et araitutisoon d'enseigner ;
- BFAM et BEPECASER, ou diplôme équivalent aevc moentins « deux-roues » et/ou « guorpe lurod », et aostiurtain d'enseigner.

8. Possibilités d'évolution pnselsielroone :
Verticale :
Vers la qufoaticlaiin de :
? cdare : neaivu II ou III, suos aletpiloapn d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Solen les cdotinions pr evues par la coionevtnn collective.

Article - L.3.1 AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. D enomination de la qaiuatlcioifn :
Agent d'exploitation de stationnement.

2. Sterecus d'activité :
63-2A.

3. Obejt de la qticfuliaoian :
Le tiutaire de la qiolicauatfin papitrcie à l'exploitation des activités de snteenmniott sur stie et/ou poellceentmunt à distance.

4. Cnonetu de la qaiatfilucoin :
A. - Activités ceremamliocs :
? accueil, iifmoontran et astssicane à la clientèle ;
? ptpiaiaocrn à la réalisation d'abonnements et ecetiesmasnns ;
? ppitcriaiaton aux antoics de pmotoorin cecomrmaile ;
? réalisation de serviecs liés au smtoietenannt et pnelmueentlcot d'opérations de lgvae de véhicule.
B. - Activités riatlevs à l'exploitation du stenntneoiamt :
? scuaervlinle de l'ouvrage ;
? contrôle du bon focmonetnenint des équipements d'exploitation, de sécurité, d'encaissement ou/et de clcteloe :
? apeinsonnivomeprt des équipements ;
? réalisation d'activités de minectnnaae d'un piemerr nvieau de complexité ;
? réalisation d'activités d'entretien et de naoegttye ;
? réalisation de la cloetcle suos la responsabilité de sa hiérarchie ;
?  tablissement de tuos dnceomtms anstrimidiatfs utiles ;
? apaitcpion des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en vgiuuer dnas l'entreprise.

5. Entsoienxs polssiebs dnas la qfiatauiociln :
Prestation de sreevics spécifiques.
Participation à des mioissnis complémentaires commerciales, avtamiensdiitrs ou tcqheeius suos la dtiierocn du rsonbapsee hiérarchie.

6. Ceealmnsst :
?  chelon cnraedpnrroost au contneu piiprancl de la qaufiitiilcan : 3 ;
?  chelons majorés absecelciss : 4 et 5 :
? en fitconon de l'exercice des esonniexs poslesibs décrites au parhrpaae 5 ;
? en fonciotn de l'application de critères vrniaosalts (art. 3.02c de la cnenviootn collective).

7. Mdoes d'accès (1)   la qociatfiuailn :
? siot par ooittbnen du CQP svaunit :
- CQP aengt d'exploitation de stationnement, en cruos de création (2009) ;
? siot par décision detrcie du chef d'entreprise, en ftoioncn des compétences du salarié, appréciées par rorappt au cnetnou de la quocialtfain (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfnoneorlsilse :
Verticale :
Vers la qaifcaitliuon de :
? opérateur de senetnmnaoitt ;
? atssasnit d'exploitation de stationnement, ajdinot au rbolsspnaee d'exploitation de seniatnetomnt (fiche L. 17.1) ;
? rpnaoselsbe d'exploitation de snetetoanmmit (fiche L. 20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sloen les ciiondnts pr evues par la cvnionoten collective.

Article - L.6.1 OPÉRATEUR DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. D enomination de la qlfauiaitocn :
Opérateur de stationnement.

2. Scrutees d'activité :
63-2A.

3. Ojbet de la qalaofuitiicn :

Le triilaute de la qiucliofaiatn counribte à l'exploitation centralisée des activités de snnattmnoeet de psrileus steis enxuevcsmilet et en pnraemcne à distance.

4. Centnou de la qailcailtufon :

? accueil, iminaotofrn et asatiscsne tehucqnie à la clientèle à dsancite ;
? savrunelclie des ovueagrs à dstncaie ;
? contrôle et siuvi à datnsice du bon fnnnonieetcmot des équipements d'exploitation, de sécurité et d'encaissement ;
? alynsae de stoituain et msie en oureve d'intervention à dsatnice en cas d'anomalies ou d'urgence dnas le crdae de procédures préétablies (dont des procédures d'alerte) ;
? tenue de la mian cuatnroe et établissement de cemotps rudes des événements ecoentlxepns ;
? établissement de tuos dtumoncs afanrimttidiss uliets ;
? ataopiipcln des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en viuegur dnas l'entreprise.

5. Etosennixs pssolbeis dnas la qiaicfuloiaitn :

Participation à des minisoss complémentaires, nmeamtot craecmleoims ou administratives, suos la dcoretiin du rbleospnase hiérarchique.

6. Cslmaneest :

? échelon cnnrdoaoepert au cntenou pipnacril de la qltaiafcouiin : 6 ;
? échelons majorés aciesbclses : 7 et 8 ;
? en fitncoon de l'exercice des eentonxiss plssebios décrites au pparghaare 5 ;
? en fcinoton de l'application de critères vtlasoirnas (art. 3.02c de la coineontvn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qaoilfcauitin :

? siot par oionbtetn du CQP siuvnat :
- CQP opérateur de stationnement, en cuors de création (2009) ;
? siot par décision diercte du chef d'entreprise, en fiotnocn des compétences du salarié, appréciées par raroppt au cntoenu de la qfitiaailocun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pofoisellrensne :

Verticale :
Vers la qiaiautoflican de :
? aasnstist d'exploitation de stationnement, aniodjt au ressbnpaloe d'exploitation de sioeemnantnt (fiche L.17.1) ;
? rlansebpsoe d'exploitation de snetnemnaiott (fiche L.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Solen les cndniotos prévues par la cvotoinnen collective.

Article - L.17.1 ASSISTANT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qufolitaiacin (au choix) :

Assistant d'exploitation de stationnement.
Adjoint au rbalsnesope d'exploitation de stationnement.

2. Scertues d'activité :

63-2A.

3. Ojbet de la qacoiialuiftn :

Le tuitralie de la qftiolacaiiun corunibte à l'exploitation des activités de snenmtteniaot et asssite le rosipaesbne de l'exploitation sur tuot ou prtiae de son activité.

4. Ceonntu de la qftuiaailocin :

L'assistant coubinrte à l'exploitation d'un stie de sninmetotnaet en rislepmsat des tâches d'agent et en eunccfatet par délégation

les tâches que le relsnsboape du stie lui cnofie suos son contrôle direct. A ce deneirr titre, il execre une autorité hiérarchique sur un ou pieruulss employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.

A. - Activités cmialmcoeeers :

? accueil, iitomrnofan et aiatscnsse à la clientèle ;
? cnuitroiotbn à la msie en ouvree d'actions caemlcemiors :
? réalisation des etniessnacmes ;
? réalisation des aebnmetnons et foatrifts ;
? ttrienmaet des réclamations (dans le cdrae de detcivries reçues).

B. - Activités rivteeals à l'exploitation du saoiieetnnntmt :

? organisation, contrôle et paiarpioctitn à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
? appui tiehnqcue aux collaborateurs, toratut de jeuens en fmiooratn ;
? responsabilité de l'organisation de la ctolecle ;
? siuvi de maiteacnne des équipements, établissement des pgnnnials des trvaux d'entretien et de noaettyge ;
? établissement des teuabalx de brod rflaites à l'activité ;
? réalisation et/ou crnoodtiaion de l'ensemble des activités asvairtniedims et ceptolmbas ;
? établissement, tirsosmaisnn et clsseament de tuos decmtuons à caractère aritmatisidf et cramicemol ;
? apacopliitn des règles, des procédures de sécurité et de qualité en viuegur dnas l'entreprise.

5. Enesointxs psibeosls dnas la qtafuiicilaon :

? par délégation, réalisation de miinssos complémentaires confiées par le rlpneosbse d'exploitation ;
? ctoiriodaonn et contrôle de salariés 3, 4 et 5.

6. Cesslanemt :

? échelon cerrasndopnot au centnou panrcpiil de la qafitiicaloun : 17 ;
? échelons majorés asesbeclics : 18 et 19 ;
? en fconiton de l'exercice des eixntesons psesibols décrites au prhapagare 5 ;
? en finotocn de l'application de critères vlaorinatss (art. 3B.02c de la coitnnoven collective).

7. Modes d'accès (1) à la qitaioluiafcn :

? siot par ootnibetn des CQP svuitans :
- CQP aasnstist d'exploitation de stationnement, en cuors de création (2009) ;
- CQP ainjdot au rsonaelsbpe d'exploitation de stationnement, en cruos de création (2009) ;
? siot par décision dirtcee du chef d'entreprise, en foocinn des compétences du salarié, appréciées par rorppat au cetnnou de la quilitaioacn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution prlnsleofiosene :

Verticale :
Vers la quoicfilatain de :
? rseaospble d'exploitation de sintaenteomnt (fiche L.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sleon les cidtnnoois prévues par la cotvinonen collective.

Article - L.20.1 RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qilcoauftian :

Responsable d'exploitation de stationnement.

2. Surceets d'activité :

63-2 A.

3. Oebjt de la qciiflauaotin :

Le tuitaire de la qaoictfuiialn asusre la responsabilité de l'exploitation d'un ou de peuilrsus seits de stationnement.

4. Ceotnu de la qiaaotuilcfn :

Le rnlasbeope d'exploitation de sneimtateonnt s'assure de l'application des règles, nremos et procédures qui régissent l'activité.

Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de driot du travail, d'hygiène et de sécurité des bnies et des personnes.

A. - Activités coemailermcs :

? accueil, iorotifnman et aantssscie à la clientèle ;
? ctuiionbtorn à la msie en orevue d'actions ccaimoeemlrs ;
? réalisation des eansnetmsecis ;
? réalisation des aeomtnnebnis et farotfis ;
? trnteamet des réclamations (dans le carde de dtierecvis reçues).

B. - Activités relevtias à l'exploitation :

? organisation, contrôle et paittarcioipn à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation ;
? svuui de la micnntneae des équipements, établissement des plninangs des tavraux d'entretien et de nytaeogte ;
? responsabilité de l'organisation de la cctoelle ;
? établissement de tbaualx de brod riltefas à l'activité ;
? réalisation et/ou emanchedert de l'ensemble des activités adietmvarisints et caepblmtos ;
? établissement, trsiimnssaon et csnasemelt de tuos dotunemcs à caractère artiiadsitnmf et camiomcrl ;
? aipotialcpn des règles, procédures de sécurité et de qualité en vuiuier dnas l'entreprise.

C. - Activités de gestion, d'organisation et de mnenemagat :

? edmencarent du pneroesl de l'exploitation ;
? appui teinhucqç aux collaborateurs, totruat de jneues en faomiotrn alternée ;
? prtioaciapn au recrutement, à l'élaboration et au suivi du paln de foatiromn des collaborateurs.

5. Ensetxnios pblosises dnas la qulitciifaoan :

Définies par l'entreprise en fotiocnn des caractéristiques de son activité et de son mdoe d'organisation du travail.

6. Claseensmt :

? maîtrise, échelon cdnposrearnot au ceonntu pnciapil de la qcaaiutifloin : 20 ;
? échelons majorés ailcbeecsss : 21 et 22 ;
? en fontoicn de l'exercice des enexintsos pliseobsbs décrites au paaprraghe 5 ;
? en finctoon de l'application de critères viasanlorts (art. 3B.02c de la cnoevotnn collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qaauiloitcfn :

? siot par onobeitn du CQP sauinvt ;
- CQP relsnobapse d'exploitation de stationnement, en cruos de création (2009) ;
? siot par décision drteice du chef d'entreprise, en foocntin des compétences du salarié, appréciées par rpoarpt au ctnoenu de la qioailtaciun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution polfsnrlneoesie :

Verticale :
? garonnsiitee (fiche Z.23.1), suos altapiepoln d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sloen les cndinioots prévues par la ceontivnon collective.

Article - M.3.1 EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qiltfiaucoian :
Employé administratif.

2. Sueetracs 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. Oejbt de la qiliuctafaoin :

L'employé aitisiarmtnndf réalise ttoues activités cunaeorts d'un secrétariat.

4. Cnnoteu de la qiitafaiolucn :

? aiceucl de la clientèle, des fournisseurs, tneue du satradnd téléphonique ;
? réalisation d'activités de secrétariat :
? tnuée de planning, prsie de rendez-vous ;
? frppae de documents, de courriers, eerrngisntemet de données ;
? csmneselat et acgvrihae ;
? facturation, ecneaimssnet ;
? appitioacln des procédures qualité en viuguer dnas l'entreprise.

5. Eeionxnsts pebosliss dnas la qfilaoiutiacn :

? vtene de prestations, prdotuis et acscoesirs ;
? réalisation d'opérations cbptmloaes courantes.

6. Ceeaslmnt :

? échelon crnpendoasort au ceonntu pcrianpil de la qualoitifcain : 3 ;
? échelons majorés aesiccelsbs : 4 et 5 ;
? en fiotncon de l'exercice des enineostxs plsosbsies décrites au prgharapae 5 ;
? en fcoinoth de l'application de critères votsianlras (art. 3.02c de la cvntoinoen collective).

7. Medos d'accès (1) à la qolucafiiitan :

? siot par oitetobnn d'un des diplômes ou tetirs suivants, dnas le dnaioime du secrétariat ou de la comptabilité :
- BEP métiers du secrétariat ;
- BEP métiers de la comptabilité ;
- ou trtie de niveau équivalent ;
? siot par décision dictree du chef d'entreprise, en fniooctn des compétences du salarié, appréciées par rarpot au cenntou de la qoatliiuiacn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution plsfosonenerile :

Verticale :
Vers qaaloioftciuns de :
? secrétaire (fiche M.6.1) ;
? secrétaire confirmé (fiche M.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sleon les ciiodnnts prévues par la conoevtnin collective.

Article - M.6.1 SECRÉTAIRE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qtiucailofain :
Secrétaire.

2. Seeructs 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 qafliciutioan :

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

4. Cnentou de la qtaciifoiauln :

? acucel de la clientèle, des fournisseurs, teune du snadtrad téléphonique ;
? réalisation d'activités de secrétariat :
? tenue de planning, prsie de rendez-vous ;
? fppare de documents, de courriers, etseenmrgreint de données ;
? classement, avirgahce ;
? facturation, esneaienmctst ;
? gtesoin et sviui de dossries spécifiques à un seuetcr d'activité :
vetne de véhicules, après-vente, marketing... ;

? aoliptpican des procédures qualité en vugueir dnas l'entreprise.

5. Exiesnntos pbilsesos dnas la qtaifulicaon :
? etimensreergt et teermnatit d'opérations colpemtabs ;
? vente de prestations, prtouids et acceoressis ;
? giosetn de piluersus ou de l'ensemble des drosiess spécifiques aux seucetrs d'activité de l'entreprise.

6. Csmsaelent :
? échelon cpasdrnooernt au cetnnou picirpnl de la qafuioacliitn : 6 ;
? échelons majorés acssecelibs : 7 et 8 ;
? en fctonon de l'exercice des enxseotis pseislbos décrites au pgaaraprhe 5 ;
? en fnciootn de l'application de critères vloriaatnss (art. 3.02c de la cntioveonn collective).

7. Modes d'accès (1) à la qfiaucilitan :
? siot par otoeibttnn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dioname du secrétariat ou de la comptabilité :
- BEP métiers du secrétariat ou BEP métiers de la comptabilité, complété par une pqaturie pnonoresesillfe pratnetmet d'assurer les activités furgiant au paaprarhge 4 ; - bac prsisnnoeefl secrétariat (2) ;
- bac poniseosenrfl comptabilité (2) ;
- ou ttrie de naievu équivalent (2) ;
? siot par décision ditrece du chef d'entreprise, en fioncotn des compétences du salarié, appréciées par rpoapt au cnnteou de la qiaafluaiotcn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pesrnfielsnloe :
Verticale :
Vers qiatloaincuifs de :
? secrétaire confirmée (fiche M.9.1) ;
? asnastist de direction, chef de gpoure aiarsdtmiintf (fiche M.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) *Sloen les codiionnts prévues par la cvetinoonn collective.*
(2) *Préparé en ancletnare suos crntaot de tarvail ou foroaimtn continue.*

Article - M.9.1 SECRÉTAIRE CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qtiifoualcian :
Secrétaire confirmé.

2. Steuercs 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. Ojebt de la qaolfiiaticun :
Le secrétaire confirmé réalise les opérations animvteiidstras et/ou cieremocmals spécifiques à une pitrae ou à l'ensemble des sructes d'activité de l'entreprise.

4. Contneu de la qlcioiutfiaan :
? aueci cl de la clientèle, des finrssouerus ;
? réalisation d'activités de secrétariat ;
? tneue de planning, pisre de rendez-vous ;
? frape de documents, de courriers, enternesremgjt de données ;
? classement, avarcihge ;
? vnnee de prestations, de pduiotrs et acsecscrois ;
? facturation, ensnimeecsat ;
? gteison et sviui d'une pairet ou de l'ensemble des driesoss spécifiques aux suceerts d'activité de l'entreprise : après-vente, vente, marketing... ;
? acptiapion des procédures qualité en viguuer dnas l'entreprise ;
? eeeermnrsgintt et tirantmeet d'opérations comptables.

5. Eexstnnois possblies dnas la qlcatiufiaion :
? établisement des déclarations sielocas et fiscales, des fcehis de piaie ;
? apupi aux crlouearabtlis du service, tutroat de jenues en fptomrian alternée.

6. Censlmeast :
? échelon cdnoeproarsnt au connteu parinclipl de la qulfaoatiicn : 9 ;
? échelons majorés acsesslbeis : 10 et 11 ;
? en fctnion de l'exercice des eseioxnnts pbisloess décrites au pharpgrae 5 ;
? en fciotnn de l'application de critères vnsirlotaas (art. 3.02c de la cooninvetn collective).

7. Medos d'accès (1) à la qiaaflutcon :
? siot par otbtntieon d'un des diplômes ou titers suivants, dnas le dnimaoe du secrétariat ou de la comptabilité :
- bac pneienoossfrl secrétariat (2) ;
- bac pirssoennofel comptabilité (2) ;
- ou ttrie de naievu équivalent (2) ;
? siot par décision decrite du chef d'entreprise, en fctonion des compétences du salarié, appréciées par rpopart au contenu de la qcafiliiaotun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pserillnnefosoe :
Verticale :
Vers la qiaaicatlofn de :
? astsasint de direction, chef de gproue atiiidtanrsmf (fiche M.20.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) *Soeln les cotdinnois prévues par la ctonnoiven collective.*
(2) *Préparé en arncaeltne suos croantt de tvaaril ou faotiomrn continue.*

Article - M.20.1 ASSISTANT DE DIRECTION CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qlicaoauifiitn (selon le cas) :
Assistant de direction.
Chef de gpoure administratif.

2. Srcteeus 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. Ojebt de la qiiuiolactafn :
L'assistant de dectoiirn ogasirne et coordonne, puor un supérieur hiérarchique, la tsairomsisn et la rédaction des imtorfaoiins du service. Il asuse également l'ensemble des activités d'un secrétariat.
Le chef de gurpoe aramstdtiinif cnnodoore l'activité d'une équipe secrétariat.

4. Connteu de la qautaicfioiln :
A. - Particularités : aitassnt de doictrien :
? tunee d'un secrétariat de ditrecoïn ;
? acueicl de la clientèle, des fieuunsorsrs ;
? réception du courrier, d'appels téléphoniques, fariglte et dofufiisn ;
? tuene de planning, prise de rendez-vous, otignosiaran de déplacements, de réunions, etc. ;
? rédaction et frape de documents, de courriers, de notes à caractère éventuellement ceftoidninél ;
? réception, exploitation, tmnosrsisian d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou peisulurs services, de collaborateurs... ;
? classement, agaihvrce de dnuotemcs ;
? appui aux cllteraubroaos du service, ttoaurt de junes en fmtorioan alternée ;
? apicilitaon des procédures qualité en vguueir dnas l'entreprise.

B. - Particularités du chef de groupe :
En raison du caractère hiérarchique, le chef de groupe
assure les activités suivantes :
? affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux
collaborateurs ;
? participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan
de travail des collaborateurs.

5. Éléments particuliers dans la qualification :
Participation à la gestion du personnel (congés, absences...).

6. Niveaux :
? maîtrise, échelon correspondant au niveau principal de la
qualification : 20 ;
? échelons majorés : 21 et 22 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions précises décrites au
paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vésiculaires (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 de la comptabilité et du secrétariat :
- BTS assistant de gestion ;
- BTS assistant gestion de PME-PMI ;
- DUT gestion des entreprises et des administrations ;
- ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
? soit par décision de l'entreprise, en fonction des
compétences du salarié, appréciées par rapport au niveau de la
qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution possibles :
Verticale :
Vers qualifications de :
? gestionnaire (fiche Z.23.1), sous-emploi spécifique
à l'entreprise.
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Article - N.3.1 EMPLOYÉ DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 ;
? manœuvres comptables et comptables, rattachées à la banque ;
? facturation, encaissements, relevés des comptes selon procédures
préétablies ;
? tenue d'écritures élaborées par les comptables ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Éléments particuliers dans la qualification :
Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, gestion de
courriers...).

6. Niveaux :
? échelon correspondant au niveau principal de la qualification :
3 ;
? échelons majorés : 4 et 5 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions précises décrites au
paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vésiculaires (art. 3.02c de
la convention collective).

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 de l'entreprise, en fonction des
compétences du salarié, appréciées par rapport au niveau de la
qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution possibles :
Verticale :
Vers qualifications de :
? comptable (fiche N.6.1) ;
? confirmé (fiche N.9.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les conditions prévues par la convention collective.

Article - N.6.1 COMPTABLE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 livres de comptes ;
? saisie et règlement de factures fournisseurs, suivi des comptes
fournisseurs ;
? suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en
banque ;
? suivi des comptes clients, relevés clients.
? facturation, encaissements ;
? respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Éléments particuliers dans la qualification :
Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, gestion de
dettes et courriers, classement, gestion de dossiers
spécifiques, etc.).

6. Niveaux :
? échelon correspondant au niveau principal de la qualification :
6 ;
? échelons majorés : 7 et 8 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions précises décrites au
paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères vésiculaires (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,
complétés par une qualification professionnelle permettant d'assurer
les activités précises au paragraphe 4 ;
- bac professionnel comptabilité (2) ;
- bac professionnel secrétariat (2) ;
- ou titre de niveau équivalent (2) ;
? soit par décision de l'entreprise, en fonction des
compétences du salarié, appréciées par rapport au niveau de la
qualification (paragraphe 4).

qouafiliitcan (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peenolnfrossile :

Verticale :

Vers qftialicunioas de :

? capltobme confirmé (fiche N.9.1) ;

? chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Sloen les cnitondios prévues par la coivnoetnn collective.

(2) Préparé suos suattt scolaire.

Article - N.9.1 COMPTABLE CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qcofltaaiiun :

Comptable confirmé.

2. Seucerts 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 qitiuiacloafn :

Le coblampte confirmé esterngire et titrae l'ensemble des opérations cmbepolts de l'entreprise.

4. Cnnoteu de la qacloaiiutifn :

? codification, ssiiae et caelsnsmet de devris deunmocts ;

? saisie et règlement de frctetas fournisseurs, svuui des cpoemts frssunoueirs et des lgetiis ;

? sviui de la trésorerie, rcperpoaenmht bancaire, rsimee en bqaue ;

? sivui des ctmeops clients, rcneelas ciltnes et suivi des procédures de rrvceunoemet ;

? facturation, eainnmcset ;

? établissement des déclarations soeailcs et fiscales, des fecihs de piaie ;

? établissement de tuaabelx de brod ctlapoebms ;

? acpîpaïton des procédures qualité en viuuger dnas l'entreprise.

5. Esxontines pbslesios dnas la qliaciuiiftoan :

? appui aux caltoaruroebls du service, ttuoart de jeneus en fmitoroan alternée ;

? préparation du bilan, préparation et suivi du bdegut ;

? secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, fpprae de courriers, classement, gostien de doeirsss spécifiques...).

6. Cslasmneet :

? échelon cdrrnnpoeaost au cteonnu piaipnrcl de la qclafaiuiotn : 9 ;

? échelons majorés acesslcibes : 10 et 11 :

? en fotcinon de l'exercice des eitenonsxs psbelisos décrites au phaagrprae 5 ;

? en fointcon de l'application de critères vsnraloatis (art. 3.02c de la cetnvioonn collective).

7. Meods d'accès (1) à la qatuioiafilcn :

? siot par onboteitn d'un des diplômes ou ttreis suivants, dnas le dnimoae de la comptabilité :

- bac pferensoresnl cmalobpte (2) ;

- bac peofirnesnosl secrétariat (2) ;

- ou ttrie de naeviu équivalent (2) ;

? siot par décision ditrcee du chef d'entreprise, en fionoctn des compétences du salarié, appréciées par raprpot au cnnoteu de la qclfaiotiauin (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pfnoilorsesene :

Verticale :

Vers qaicitilfuans ou fictonon de :

? chef de guorpe de comptabilité (fiche N.20.1) ;

? goasnireinte de comptabilité (fiche N.23.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les coitondins prévues par la cntvoinoen collective.

(2) Préparé en arlteancne suos ctranot de tviaral ou ftomorian continue.

Article - N.20.1 CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qaificuiaoltn :

Chef de gorpue de comptabilité.

2. Srecutes 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. Oeibt de la qaiulotcfiain :

Le chef de groupe de comptabilité eistngree et ttraie l'ensemble des opérations cmlapebts de l'entreprise.

Par ailleurs, il edracne une ou plrsuuiies équipes de collaborateurs.

4. Cntneou de la qiautoilicfan :

A. - Activités tqeeuhincs :

? codification, ssiiae et csaeeinsmt de dievrs dtnucoems ;

? siaise et règlement de faceruts fournisseurs, siuvi des ctompes firusreousns et des ligeits ;

? sviui de la trésorerie, rcpaehoprnmt bancaire, rmeise en buaqne ;

? svuui des cetmops clients, rneacles cntiels et svuui des procédures de reeocvreumnt ;

? facturation, ecesmneisat ;

? établissement des déclarations sloeicas et fiscales, des fchies de piaie ;

? élaboration et aoliatascutin de tulabeax de brod ctpamlobes ;

? aoiapctipln des procédures qualité en vugiuer dnas l'entreprise.

B. - Activités réalisées en appui d'un rsolaenbpse hiérarchique :

? atomniian de l'équipe, affectation, siuvi et contrôle des activités ;

? appui tienuqche aux clutrbaloos du service, tortuat de jeenus en fooatmirn alternée ;

? païioiptrtcan au recrutement, à la définition et au suivi du paln de faitmroon des collaborateurs.

5. Exoesinnts plossiebs dnas la qaauotiicfln :

? citriobtonun à la préparation du bdegut prévisionnel ;

? appui à la préparation des dutmcoens cltabmoeps : bilan, ctopme de résultats.

6. Csnneemlat :

? maîtrise, échelon cnesnorarpdot au cnenotu pinapricl de la qucfiaoailtn : 20 ;

? échelons majorés aelibcecsss : 21 et 22 :

? en ftnicoon de l'exercice des esxteinnos posisebbs décrites au pparaghræ 5 ;

? en focnotin de l'application de critères vraoislntas (art. 3B.02c de la cnionoevtn collective).

7. Moeds d'accès (1) à la quifctaaioiiln :

? siot par ottbieonn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le donaim de la comptabilité :

- BTS comptabilité et giotens des otaigrianonss ;

- BTS aantsssit gtiison de PME-PMI ;

- DUT geitson des epetnriesrs et des atnddiantosirs ;

- ou tirt ou diplôme de neaivu équivalent ;

? siot par décision diertce du chef d'entreprise, en finootcn des compétences du salarié, appréciées par roppart au ctoennu de la

qtaicouifialn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnonrlfsseliee :

Verticale :

Vers les quiiaclaifonts de :

? grtainosenie de comptabilité (fiche N.23.1) ;

? cdare de comptabilité (fiche N.C.I.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les cnoiindots prévues par la cvionenotn collective.

Article - N.23.1 GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qucoiflitaian :

Gestionnaire de comptabilité.

2. Seuercts 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. Oebjt de la qtiualfcaiiion :

Le gnitsioernaie de comptabilité arusse les activités de contrôle et de suivi de tuot ou pairte des activités de comptabilité.

Il puet ecerexr son activité dnas duex tyeps de cntxeteos :

3.1. Dnas les eisreptrens dnas leuleqlses l'activité de comptabilité est organisée en pislerruus pôles, il pitricpae à l'encadrement d'un pôle (paye, fournisseurs, clients, facturation...).

3.2. Losqruie l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une otirngsaiaon en peusruils pôles, il assure, en apupi d'un reanlbspsoe hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il puet aoivr suos sa responsabilité un ou pruesilus agntes de maîtrise.

4. Cenntou de la qfailutiacoïn :

A. - Gtoiesn et otsraniaoiqn des activités de comptabilité :

Le ginaotrnsiee de comptabilité réalise et/ou cnoonrdoe les activités savnteius :

? poiirapaitctn à l'organisation du suteecr ou d'un pôle cpmaotble : répartition des activités, svuii et contrôle des résultats ;

? eenedacrmnt et réalisation d'activités reailtevs au sceutr de la comptabilité, teells que paye, déclarations sailoces et fiscales, geisotn des cempots clients, gioetsn des cepmtos fournisseurs... ;

? egenntiresrmet des opérations ctmealpobs ;

? svuii de l'activité : colcelte de données, élaboration et asttiuliaocan de taebaux de brod ctblmpoaes ;

? ptpaiitraoïn à la préparation et suivi du begudt prévisionnel de l'entreprise ;

? préparation des domecnuts clbpeamtos : bilan, cotmpe de résultats, axneens ;

? crttonioiobn à l'élaboration et à la msie en orveue de démarches qualité.

Le gniioarsete de comptabilité s'assure de l'application des règles, nreoms et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de diort social.

B. - Activités assurées en appui du rassnpolebe hiérarchique :

? aomniatin ou eanndercmet de l'équipe de cutraorelbaols :

? répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;

? prcaoaitipn au recrutement, à la définition et au suivi du paln de formation, ttoraat de jeneus en fomoairtn alternée.

5. Ensntxeois pbleissos dnas la qalioaiucfitn :

? cnottuirboïn aux activités de gseoïn financière (négociations d'emprunts, pemntclas financiers, etc.) ;

? organisation, suivi et contrôle des activités anriemtdtaisvs et de secrétariat.

6. Cnssaelemt :

? maîtrise, échelon cpsdaoerronnt au cnonteu pnapicril de la qtlaiucoaiifn : 23 ;

? échelons majorés albcsseceis : 24 et 25 ;

? en focoitnn de l'exercice des enxosients pboeliss décrites au prpaaharge 5 ;

? en focoitnn de l'application de critères vltrinsaas (art. 3B.02c de la covetinnon collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qaltiaucofoiin :

? siot par otnoebitn d'un des diplômes ou CQP suivants, dnas le dimnaoe de la comptabilité (2) :

- BTS comptabilité et gitsoen des ogarionsitans (2) ;

- BTS asstasnit goestin de PME-PMI (2) ;

- DUT gtsoien des enprrtsiees et des adsnoirantmtiis (2) ;

- ou ttrie ou diplôme de naeivu équivalent (2) ;

? siot par décision dcriete du chef d'entreprise, en fiocontn des compétences du salarié, appréciées par rorappt au contneu de la qfaluaioicoïn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peslrnsneoionfe :

Verticale :

Vers qcoifnluiais de :

? cdare de comptabilité (fiche N.C.I.1) ;

? ainjdot au chef de comptabilité, rnaplsosebe de comptabilité (fiche N.C.II.1).

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Seoln les cdnnioois prévues par la centinovon collective.

(2) Complété par une pruiaqte pfosrneisonlee petamentrt d'assurer les activités friuangt au pparagahre 4.

Article - N.C.I.1 CADRE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qlutaoaiiicn :

Cadre de comptabilité.

2. Seertcus 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 qaftualioicoïn :

Le crade de comptabilité aussre les activités de contrôle et de suivi de tuot ou prtaie des activités de comptabilité.

Il puet erecxer son activité dnas duex tyeps de cxeetntos :

3.1. Dnas les etrierpness dnas leslueqles l'activité de comptabilité est structurée en puelusris pôles (paye, fournisseurs, clients, facturation...) : il arssue la responsabilité d'un ou pulureiss pôles.

3.2. Lsuoqre l'activité du seceutr comptabilité ne nécessite pas une onoiirtagasn en pôles distincts, il assure, en apupi d'un respaolsnbe hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il a suos sa responsabilité un ou pirlesuus angtes de maîtrise ou salariés.

4. Cnneotu de la qfioitlcuaan :

A. - Gesoïn et oiagstnoïan d'activités de comptabilité :

Le cdare de comptabilité réalise ou aursse le contrôle et le svuii des activités stnieavus :

? osgioairnatn de l'activité du sctueer ou de pôles comptables, répartition des activités, svuii et contrôle des résultats... ;

? eramednnect et réalisation d'activités rlvaeties au seceutr de la comptabilité, tleles que : paies, déclarations soliaces et fiscales, gietson des ceopmts clients, gtsoen des cempots fournisseurs... ;

? esrinregemnett des opérations clotembaps ;

? svuii de l'activité : cclotele de données, élaboration et aulticoicasatn de tlbaeux de brod comptables, poudtoocrn de rtaopprs d'activité... ;

? picoitaitatpïn à la préparation et au svuii du budget prévisionnel de l'entreprise ;

? paipitritcoan à l'établissement du bilan, du cotmpe de résultat,

de l'annexe ;
? cbirototunn 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 :

? en direction des contrôles ;
? 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 travail de jeunes en formation alternée, etc.

5. Etesnoixs pisolbess dans la qualification :

Cadres : les éventuelles exceptions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition collective de la qualification.

6. Classes :

? classes : niveau I, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés exceptionnels : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont rattachés 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 personnelle permettant d'assurer les activités prévues au paragraphe 4 ;
? soit par décision écrite 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 fonctions 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 dispositions prévues par la convention collective.

Article - N.C.II.1 ADJOINT AU CHEF DE COMPTABILITÉ RESPONSABLE DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Adjoint au chef de comptabilité.
Responsable de comptabilité.

2. Sphères 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 relatives de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.

Il peut exercer ses activités dans les entreprises dans lesquelles la comptabilité est organisée 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 atengs de maîtrise.

4. Contenu de la qualification :

A. - Activités relatives au management du secteur comptabilité :
? appui aux responsables ;
? en direction des comptables : 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 travail 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... ;
? engagement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que paie, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
? suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et suivi des 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 commerciales ;
? 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. Etesnoixs pisolbess dans la qualification :

Cadres : les éventuelles exceptions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition collective de la qualification.

6. Classes :

? classes : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés exceptionnels : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont rattachés 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 personnelle permettant d'assurer les activités prévues au paragraphe 4 ;
? soit par décision écrite 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 fonctions de :
? chef de comptabilité (fiche N.C.III.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Selon les dispositions prévues par la convention collective.

Article - N.C.III.1 CHEF DE COMPTABILITÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :

Chef de comptabilité.

2. Sphères 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 sa responsabilité l'ensemble des crdaes et du psenoenrl du secteur.

4. Coenntu de la qcauoifitailn :

A. - Activités rvieltaes au mngaennaemt du scueter comptabilité :
? apupi à l'encadrement du suetcer comptabilité ;
? ecmenerdant des crertulalboas :
? autoirbtitn de missions, pipaotacitrin au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au sviui du paln de formation, au sviui de l'évolution des carrières, au ttourat de jenues en fmoioratn alternée, etc.
B. - Getosin et oogistararin des activités clptaeboms :
Le chehf cmbatlpoe réalise ou asruse la responsabilité des activités snuevatis :
? oaniosgaritn de l'activité du stcueter comptabilité, répartition des activités, sviui et contrôle des résultats... ;
? eacmrdnenet de l'ensemble des activités relievats au seucetr de la comptabilité, tleels que : paies, déclarations slaceios et fiscales, gtieosn des ctmpoes clients, goetsin des cpomtes fournisseurs... ;
? sviui de l'activité : coectlle de données, élaboration et atiscaaioutln de taluebax de brod comptables, poruotcdin de rrapopts d'activité... ;
? préparation et sviui du bdeugt prévisionnel de l'entreprise ;
? établissement du bilan, du cotpme de résultat, de l'annexe ;
? gostein de la trésorerie ;
? négociation des coitnndos brneaaics ;
? citoiurbontn à l'élaboration et à la msie en ovreue de démarches qualité.
Le chehf de comptabilité s'assure de l'application des règles, nrmeos et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de dirot social.

5. Enxnoestis psslieobs dnas la qucfitaiiolan :

Cadres : les éventuelles eiennstoxs snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cconreullttae de la qualification.

6. Cnemsaselt :

? careds : naievu III, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés ascscbieles : sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot reneconus au carde dnas l'exercice de sa qualification.

7. Mdoes d'accès (1) à la qaiailcuofitn :

? siot par oottienbn du diplôme svuanit :
- DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une ptrquiae prfnleioleonsse pnreamettt d'assurer les activités firunagt au paaarhrpge 4 ;
? siot par décision deticre du chehf d'entreprise, en fiontcon des compétences du salarié, appréciées par rropapt au cnnteou de la qtfiacoiuailn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pflernnisosolee :

Verticale :
Vers la qiocuaiitfaln de :
? carde dieairgnt (fiche Z.C.IV.1), suos aelaptliopn d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, rolssapenbe atmrsidaitinf et financier).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Seoln les modalités prévues par la cetoinvnon collective.

Article - Z.3.1 OPÉRATEUR

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qiaicalouftn :
Opérateur.

2. Stueercs 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. Oejbt de la qoiuifialcatn :

L'opérateur asruse la réalisation d'activités de difficulté meonyne dnas sa spécialité.

4. Cnenotu de la quiaflacnion :

A. - Activités theceignus :
Exécution d'activités nécessitant des cnsonaiascens de nevaiu CAP dnas sa spécialité.
Elles pvenent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
Elles snot réalisées dnas le cdare de procédures préétablies.
B. - Activités réalisées en appui d'un rnlsspaeboc hiérarchique :
? auicecl celtins si l'activité pacle l'opérateur en cotcnat clientèle ;
? usitatiolin de la daotneuitcmon teuqniche ;
? aenemcengt du ptsoe de tavaril ;
? apoipacitln des procédures qualité en viuegur dnas l'entreprise ;
? établissement des dnoucements de sviui et de contrôle des opérations réalisées.

5. Enoitexsns psebolis dnas la qaaiufiltocn :

En fiontcon des dresievs sittouains poavnnt ciudonre à la réalisation d'activités complémentaires au cnooteu principal.

6. Csmlsneeat :

? échelon capdnroosnert au cnoetnu ppniracil de la qataiiofluicn : 3 ;
? échelons majorés acesebsclis 4 et 5 :
? en ftionocn de l'exercice des eiotnensxs psלבseios décrites au pghraarpae 5 ;
? en fonotcin de l'application de critères vtsioaalnrs (art. 3.02c de la cneotnvion collective).

7. Modes d'accès (1) à la qclitifauiakon :

? siot par oonbteitn d'un des diplômes ou ttrie suivants, coranrpedosnt au doainme d'activité :
- CAP ou BEP ou tirt de naeviu équivalent ;
? siot par décision dtrceie du chehf d'entreprise, en fitnoocn des compétences du salarié, appréciées par rapport au ceontnu de la qiftaoculiian (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pslleoonrinsee :

Verticale :
Vers la qfiuailatocn de :
? opérateur spécialiste (fiche Z.6.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sloen les modalités prévues par la cnteovnon collective.

Article - Z.6.1 OPÉRATEUR SPÉCIALISTE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qoaufialitcn :
Opérateur spécialiste.

2. Screuets 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. Ojbet de la qfitluaaiicon :

L'opérateur spécialiste asruse la réalisation d'activités de difficulté cpxlomee dnas sa spécialité.

4. Cnnetou de la quaiiotlacfn :

A. - Activités ticuehqnas :
Exécution d'activités nécessitant des csneniaonacss aepndoiors et de l'expérience dnas la pruiatqe de la spécialité.
Elles nécessitent henlulmbeietat l'utilisation d'équipements tieucnhqes et puevent iqpemliur un dagsoiintc préalable.
B. - Activités réalisées en appui d'un rlnbsspeoae hiérarchique :
? établissements de cocnttas clientèle liés à la spécialité ;
? ulstiaioitn de la deonitctamuon tichenque ;
? anenmecgt du pstoe de tiaravl ;
? aloapicpitn des procédures qualité en vuegiur dnas l'entreprise ;
? établissement des dcuemtons afdtsmaaintirs rfealtis à la tâche

engagée.

5. Exigences relatives aux diplômes ou titres suivants :
En fonction des diplômes ou titres suivants :
la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

6. Classes :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
6 ;
? échelons majorés : 7 et 8 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au
paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères particuliers (art. 3.02c de
la loi collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
? soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants,
correspondant au contenu d'activité :
- CAP ou BEP ou titre de niveau équivalent, complété par une
qualification professionnelle permettant d'assurer les activités
relatives au paragraphe 4 ;
- bac professionnel, préparé sous statut scolaire ;
? soit par décision écrite 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 loi collective.

Article - Z.9.1 OPÉRATEUR CONFIRMÉ

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur confirmé.

2. Niveaux 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
comparable à la résolution impliquant une certaine compétence
dans la spécialité mais également des compétences dans
des spécialités voisines.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités principales :
Exécution de tâches nécessitant des connaissances de niveau bac
professionnel ou brevet de maîtrise dans la spécialité.
B. - Activités réalisées en appui d'un établissement hiérarchique :
? établissement de contacts clientèle liés à la spécialité ;
? utilisation, mise à jour et maintenance de la documentation
technique ;
? accompagnement du client ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
? établissement de documents administratifs, techniques et
commerciaux relatifs à l'activité.

5. Exigences relatives aux diplômes ou titres suivants :
En fonction des diplômes ou titres suivants :
? des activités complémentaires au contenu principal ;
? le statut de jeune en formation alternée ;
? l'appui technique aux salariés dans sa spécialité.

6. Classes :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
9 ;
? échelons majorés : 10 et 11 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au
paragraphe 5 ;
? en fonction de l'application de critères particuliers (art. 3.02c de
la loi collective).

7. Modes d'accès (1) à la qualification :

? soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants,
correspondant au contenu d'activité :
- bac professionnel ou titre de niveau équivalent, préparé en
fonction du statut de travail ou de formation continue ;
? soit par décision écrite 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 loi collective.

Article - Z.12.1 TECHNICIEN EXPERT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :
Technicien expert.

2. Niveaux 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 personnes des entreprises, ou externes à
l'entreprise.

4. Contenu de la qualification :
A. - Activités principales :
Toutes activités dans sa spécialité, en particulier dans les
domaines complexes ou nouveaux en relation éventuelle avec les
secteurs 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 œuvre de contrôles et vérifications ;
? la réalisation d'essais, de simulations ;
? la programmation et la mise en œuvre 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, tissage d'informations à
caractère technique, administratif ou commercial ;
? mise à jour et maintenance de la documentation technique ;
? accompagnement et éducation du client ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. Gestion :
? conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
? établissement de documents utiles ;
? établissement de devis ;
? établissement de relations avec la clientèle, à caractère
technique et/ou commercial.
B.3. Formation :
? réalisation d'actions de formation, appuyées à l'attention
des personnes des entreprises ou des personnes externes ;
? participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise ;
? statut de jeune en formation alternée.

5. Exigences relatives aux diplômes ou titres suivants :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute
qualification se rapportant à une qualification de niveau supérieur.

6. Ceaseslnmt :
? échelon cnroeadnprst au cnneotu picirnapl de la qiitofaalicun : 12.

7. Meods d'accès (1) à la qualiafotciin :
? siot par obetointn d'un des diplômes, trtie ou CQP suivants, poodarnsernt au damoine d'activité :
- bac possferoninel ou titre, ou diplôme de nveaiu équivalent, complété par une ptiruaqe pesrlennolsiofe pametntret d'assurer les activités fgiunrat au phaaapgrre 4 ;
? siot par décision dtcreie du chef d'entreprise, en fcnotoin des compétences du salarié, appréciées par rpaoprt au ceotnnu de la qaltaiuifocn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution poessonflielrnre :
Verticale :
Vers la qifaotuliiacn de :
? conreutodair (fiche Z.17.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sloen les modalités prévues par la cetivonnon collective.

Article - Z.17.1 COORDINATEUR

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qtuicfiolaian :
Coordinateur.

2. Steecrus 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. Oebjt de la qitaualiocifn :
Le ceiratonor aursse :
? l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 et/ou 2 ;
? la réalisation d'activités techniques, coarecmeilms ou/et aidriimteasvtns liées à ctete ciniodtooarn ;
? l'application des procédures qualité en viuuger dnas l'entreprise, ansii que le rsecept des règles d'hygiène et sécurité.

4. Cntoneu de la qaltifcaiuoin :
A. - Activités d'encadrement :
Dans cette situation, le crenoiudatr amine une équipe de salariés échelons 1 et/ou 2 aasursnt un esblemne de tâches siempls et répétitives finaast aepl à des ceinansoanscs ne nécessitant pas un astpeirnapsge de puls d'une journée.
B. - Activités tcnuiqehes :
Le cuioortneadr maîtrise les différents aecptss techniques, cmciaeomrux et aiismntiadfrs d'une activité exercée sevunot dnas une piette unité, une iltpnmaoaitn décentralisée ou un stie anxnee dnnot il arssue le contrôle ordinaire, suel ou en assastint un rplaonssebe hiérarchique.

5. Eetoxsnnis piboselss dnas la qoficiiluuaatn :
? coiairtndoon et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5 ;
? pioatiartcipn à la gieotsn du pnnseoerl de l'équipe (absences, congés...);
? siuvi de rnltieas aevc cteins ou fuiesursrnos de l'entreprise dnas le cadre de son activité.

6. Cesnlmaest :
? maîtrise, échelon cosdnoearnprt au cotnneu picparinl de la qociiulaftan : 17 ;
? échelons majorés abecsislecs : 18 et 19 :
? en fcoinotn de l'exercice des exintesnos pbseolsis décrites au papaahrgre 5 ;
? en fctnoion de l'application de critères vatniralos (art. 3B.02c de la cnootivnen collective).

7. Mdeos d'accès (1) à la qoiliuatfcan :
? par décision drtecie du chef d'entreprise, en fiocnton des compétences du salarié, appréciées par rppaort au cnotneu de la qaauoftiiciln (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution prnooinslesefle :
Verticale :
Vers les qoactauifiinls de :
? maîtrise technique, chef d'équipe - chef de gpuroe (fiche Z.20.1) ;
? gsnontieriae (fiche Z.23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Solen les modalités prévues par la conoeintvn collective.

Article - Z.20.1 MAÎTRISE TECHNIQUE CHEF D'ÉQUIPE. □ CHEF DE GROUPE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qulctiioifaan (selon le cas) :
Maîtrise technique.
Chef d'équipe - chef de groupe.

2. Sutreces 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. Ojebt de la qfiuolaiactn :
Le maître tuqcinhee eefctufe la réalisation de tetous activités, nmatmnoet complexes, spécifiques à son doanmie de compétences.
Le chef d'équipe - chef de gropue assrue également l'animation d'une équipe de collaborateurs.

4. Cntoneu de la qliiaiuoactn :
A. - Activités tcenqieus :
? réalisation de tutoes activités, à caractère tcuenqhie et/ou caroecimml et/ou de gtosein spécifique au dmoniae de compétences ;
? établisement et alusatiitaocn de tbalauex de brod d'activité ;
? réalisation et/ou emceaerndnt des activités adtaviimtinress et/ou ceomablpls spécifiques au dnmoaie de compétences ;
? msie à juor et cleaessnmt de la dtmooectian thnuqecie ou ciroealmcme ;
? aicotlpijan des procédures qualité en vugieur dnas l'entreprise.
B. - Activités réalisées en apupi d'un rpbaleonsse hiérarchique :
? aioantimn de l'équipe, affectation, siuvi et contrôle des activités ;
? auppi tiuhnecqe aux collaborateurs, taruott de jneues en frmtoaion alternée ;
? pitcraaoitpin au recrutement, à la définition et au svuui du paln de foriaomtn des collaborateurs.

5. Enoxenists pbsslloes dnas la quticailfaoin :
Définies par l'entreprise en foitcnon des caractéristiques de son activité et de son mdoe d'organisation du travail.

6. Camlenesst :
? maîtrise, échelon crorsdnpaonet au cntentou pinpaicrl de la qiaaactlufoin : 20 ;
? échelons majorés asiecbcsles : 21 et 22 :
? en fonotcn de l'exercice des esxetinnos pbsiloess décrites au prpgharae 5 ;
? en finootcn de l'application de critères vsatilaorns (art. 3B.02c de la coentnvoion collective).

7. Meods d'accès (1) à la qloiftaican :
? siot par ootibnetn d'un des diplômes ou trtie suivants, cneopdosranrt au dominae d'activité :
- bveert de tcinieehcn supérieur ou titre ou diplôme de nveau

équivalent ;
? siot par décision dtiecre du chef d'entreprise, en fitooncn des compétences du salarié, appréciées par rrpopt au cneotu de la qatlaiciuofn (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution peslofseonrilne :
Verticale :
Vers les qioalificntas de :
? gneorstiiane (fiche Z.23.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sloen les modalités prévues par la coinvnoten collective.

Article - Z.23.1 GESTIONNAIRE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qtaiaclouiin :
Gestionnaire.

2. Securtes 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. Ojbet de la qfaioatliiun :
Le gosirieantne asurse la réalisation de duex tpeys d'activités, qui se répartissent différemment selon la tillae et l'organisation de l'entreprise :
? les activités d'organisation et de geiston d'un stueecr ou d'un sceirve de l'entreprise ;
? en apupi d'un rnsolpabese hiérarchique, ou du chef d'entreprise, il puet aoivr à piepctriar à l'encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s).

4. Cnotenu de la qioalatiucfn :
A. - Activités rievltaes à la gsioetn et à l'organisation d'un sceuter ou d'un secrive de l'entreprise :
? réalisation de tteous activités, à caractère tquheicne et/ou cmaceiomrl et/ou de gtoiesn atdarvsinimite et financière, spécifique au doiamne de compétences ;
? développement et/ou sviui de l'activité : cltleoce de données, établissement et altisuaitoacn de tauealbx de brod d'activité ;
? réalisation et/ou ernnemecadt des activités adievrantitsims et cmabtoepls spécifiques au daiomne de compétences ;
? tnrieeamtt des réclamations, coornttbiun à la goeistn des ligteis ;
? ciubntrotion à l'élaboration et à la msie en oeruve des démarches qualité en vueiugr dnas l'entreprise ;
? msie à juor et ceeanlsmt de la dmaetocuoitn tcqnehiue ou cmlacmieore ;
? pipiaaoitrtcn à la définition et à la msie en ourvee d'actions promotionnelles.
B. - Activités réalisées en apupi d'un rpslbeasone hiérarchique :
? ptaoirticiapn à l'organisation du scirvee (ou du secteur) cpnrrorodeast au dainmoe de compétences ;
? edenrcnmeat d'équipe(s) de collaborateur(s) :
? attestation, suvii et contrôle des activités ;
? apupi tieqcnhue aux crlobaltraeous du service, tartout de jneeus en ftoaromin alternée ;
? pcipaoittiran au recrutement, à la définition et au suivi du paln de fatoromin des collaborateurs, à la gsitoen des prcoaus professionnels...

5. Eestoixnns pislesobs dnas la qiataiulfcon :
Gestion de l'informatique interne.

6. Cemasesnlt :
? maîtrise, échelon cnoronpesdart au cttnoeu de la qifoilaciattn : 23 ;
? échelons majorés asleecisbcs : 24 et 25 ;
? en footcinn de l'exercice des etsnnexios pbesoslis décrites au pagharrpae 5 ;
? en fnotiocn de l'application de critères vailntorass (art. 3B.02c

de la contvnoien collective).

7. Meods d'accès (1) à la qaoiulfitaen :
? siot par ontioetbn d'un des diplômes ou ttire suivants, caodpsorrennt au doinmae d'activité :
- bervet de tiichecenn supérieur, ou ttire ou diplôme de naeviu équivalent, complété par une piaurqte plfnroeoieinsse ptemanertt d'assurer les activités figurant au pagharrape 4 ;
? siot par décision dticere du chef d'entreprise, en finctoon des compétences du salarié, appréciées par roapprt au cenntou de la qactolafiiiun (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution pnlnseioifeolre :
Verticale :
Vers qnolifuiatacs de :
? crade tncieuqhe (fiche Z.C.I.1) ;
? cdrae expert, adoinjt au chef de sevcire (fiche Z.C.II.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Solen les modalités prévues par la cntovenion collective.

Article - Z.C.I.1 CADRE TECHNIQUE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qauofilicaitn :
Cadre technique.

2. Sterceus 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. Oeibt de la qatciaiuiiofn :
Le cdare tcnhequie erecxe dnas les dneaioms rnevealt de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son rnpssolaebe hiérarchique.
Il puet assttier ce reapnssolbe dnas ses fotncnois de commandement.

4. Cntoenu de la qauoiacilftfin :
Les activités snot celles attribuées au crdae eeprxt (voir fchie Z-9 antssisat de chef de sivcere ? crdae expert) mias puor snuleemet cnraetes d'entre elles, et dnas une mironde responsabilité, dnas le crdae d'une « définition de ftooienn clntoltraeue ». Cette qilituacoifan s'adresse généralement à de jeneus diplômés pndneat 18 mios après un diplôme ovanrut dorit à ce classement, ou à des salariés prumos en poisoitn cadre.

5. Eintnesxos plioebsss dnas la qtacuaifoiln :
Cadres : les éventuelles entienxoss snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cuaoteltrnlce de la qualification.

6. Cassenmelt :
? crdaes : naeviu I, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés aesscebclis : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rennoceus au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qliofiaucitan :
? siot par otbnieton d'un des diplômes ou trite suivants, consrerapondt au dinmaoe d'activité :
- lcnicee ou ttire ou diplôme de naveiu équivalent ;
? siot par décision diertce du chef d'entreprise, en fcoiontn des compétences du salarié, appréciées par roprpat au cttenou de la qtcfliouiaain (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution psnolnreiofelse :
Verticale :
Vers la ftcionon de :
? crade expert, adijnnot au chef de seicvre (fiche Z.C.II.1).
Transversale :
Voir Panorama.

(1) Sleon les modalités prévues par la cnneiotovn collective.

Article - Z.C.II.1 CADRE EXPERT ADJOINT AU CHEF DE SERVICE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :
Cadre expert.
Adjoint au chef de service.

2. Seteurs 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 schéma 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 engagement 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 :
? tâches réalisées visant la réalisation des atouts commerciaux et/ou administratifs qui concourent à la performance du service et à la qualité des prestations.
B. - Activités assurées en appui de schémas hiérarchiques :
? appui aux membres du service dans leur activité ;
? tarot de jeunes en formation alternée ;
? participation à la gestion des stocks ;
? participation à la mise en œuvre et au suivi de plans d'actions ;
? participation à l'élaboration et au suivi de plans de formation des collaborateurs ;
? gestion des informations reçues sur internet ;
? traitement des réclamations, gestion des litiges ;
? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

5. Exigences postérieures dans la qualification :
Cadres : les éventuelles exonérations sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Conditions :
? cartes : niveau II, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont rattachées au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
? soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, correspondant au diplôme d'activité :
- Ince ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une période de formation préalable d'assurer les activités prévues au paragraphe 4 ;
? soit par décision du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

8. Possibilités d'évolution :
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.

Article - Z.C.III.1 CHEF DE SERVICE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

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 œuvre 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 du service ;
? embauche 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 travail 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 des collaborateurs ;
? 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 à l'application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

5. Exigences postérieures dans la qualification :
Cadres : les éventuelles exonérations sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

6. Conditions :
? cartes : niveau III, sur degrés A, B ou C ;
? degrés majorés : selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont rattachées au cadre dans l'exercice de sa qualification.

7. Modes d'accès (1) à la qualification :
? soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, correspondant au diplôme d'activité :

- Ince ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une période de formation préalable d'assurer les activités prévues au paragraphe 4 ;
? soit par décision 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 dégraderait (fiche Z.C.IV.1), sous application d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir Panorama.

(1) Selon les modalités prévues par la convention collective.

Article - Z.C.IV.1 CADRE DIRIGEANT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

1. Dénomination de la qualification :

Cadre dirigeant.

Cette dénomination est orange barrant accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. : directeur commercial, directeur financier ...).

2. Niveaux 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 exerce 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 créés dont il contrôle et organise les activités.

Avenant n 11 du 25 septembre 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIDEC ; La FFC ; Les Personnels du pnu ; La FNRCM ; Le GNEA ; Le SCTNA ; La FANA ; Le CNPA,
Syndicats signataires	La FGMM-CFDT ; La CGT-FO ; Le CNSVA ; La CTFC ; La CFE-CGC,

Le présent avenant s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Vu l'article 1. 26 de la convention collective nationale,
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses annexes successifs, en dernier lieu l'avenant n° 10 du 19 septembre 2006 ;

Considérant la nécessité d'améliorer la lisibilité de certains 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

Le présent avenant s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

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 d'ensemble ;

? 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 ;

? attribution et management de l'encadrement dans la réalisation et le suivi de diverses activités ;

? négociation avec les partenaires internes 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. Extinctions prévues dans la qualification :

Cadres : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition de la qualification.

6. Coefficient :

? grades : niveau IV, sur degrés A, B ou C ;

? degrés majorés associés : 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. Moyens d'accès (1) à la qualification :

? soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, reconnus 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 prise de l'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.

concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

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

Le présent avenant s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

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

Le présent avenant s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Un 3^e alinéa et un 4^e alinéa rédigés comme suit sont ajoutés à l'article 7 du RGP :

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

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'accident, y compris lorsqu'il a entraîné le décès, est considérée comme acquiescée toute attestation corrépondant non seulement de la part du salarié affilié ou de l'ayant droit, provenant de l'action judiciaire et d'une cause traumatique. »

Article 4

Le présent avenant s'appliquera à ceptomr du lmaednen du juor de la ptabciuloin au Jnuroal offiiecl de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le dirneer alinéa de l'article 7 b du RGP est supprimé.

Article 5

Le présent annaevt s'appliquera à cmpeotr du lldinaeemn du juor de la puailitocbn au Jrnauol offiiecl de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

L'article 7cdu RGP est intitulé « Iruptirneotn des dtoris ». Avant le ttexe qui le cotstunie snot insérés les 4 alinéas naueovux sauitvns :

« Le vsrenemet des indemnités journalières et pisenos complémentaires est irptmneoru en cas de sonusiepsn du venmerset des indemnités ou peoisnns de la sécurité soaclie puor qqelue mtoif que ce soit. Il est rreips sur jfcaiusiottin d'une pursuoite ou d'une rrpesie de l'indemnisation par la sécurité sociale, le mtntnoat des psatniores compleméntaires tntneat cpmpte de l'éventuelle moditaificon ou révision de la ptsieaortn srveie par la sécurité sociale.

Le vsenmeret des indemnités journalières et psienos complémentaires est également itrperonmu au juor du contrôle effectué par l'OAD conformément à l'article 9, lorsqu'il résulte de ce contrôle que l'état du ptciiiranapt ne jtfiusie pas une irutopitnren de tavriral ou, solen le cas, qu'il n'est pas en état d'invalidité.

Le vmsreret des pensonis complémentaires d'invalidité 2e ou 3e catégorie est iponermtu en cas de rprseie d'activité rémunérée. Le vmsenreret des rteens de cjoinont sriauvnvt est imnrpoertu si le bénéficiaire se marie, s'il cocnult un pctae ciivl de solidarité, ou après 2 années de cugibaocnne niotore et pnneemrat postérieur au décès. »

Article 6

Le présent aennavt s'appliquera à cotempr du lmadeinen du juor de la puiabcoltin au Jaournl offiiecl de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le deinerr alinéa de l'article 8 du RGP est supprimé, et les 2 pieemrrs alinéas du même acrtille snot modifiés comme siut :

« Le bénéficiaire des gnritaeas est le pitaicrpant ou, en cas de décès, la ou les posrennes cieisohs lirmneebt par le pcaainitprt puor peoervic les pentroastis prévues en cas de décès. Ces psneerons snot désignées par letrte recommandée adressée par le ptarpicnat à l'OAD. A défaut de désignation, les preitosnats en cas de décès srenot versées dnas l'ordre svnaut : ».

Article 7

Le présent avneat s'appliquera à cpotemr du leienadmn du juor de la pobiiulcatn au Juonarl oifceifl de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Les 1er et 2e alinéas de l'article 9 du RGP snot supprimés.

Article 8

Le présent annevat s'appliquera à copetmr du leedinamn du juor de la pbaciotulin au Jrnauol oeciffl de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Au pmerier alinéa des arcelits 2 a et 2 b du régime pfeonsenorisl oalitgirboe (RPO), les mtos « son 65e aieansirrvne ni » snot supprimés.

Article 9

Le présent annvaet s'appliquera à cetmpor du lmedeain du juor de la poibutilacn au Jaournl oifiecl de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Au 2e alinéa de l'article 5 du RPO, les mtos « 10 jrous de tvaairl ifeffectf » snot remplacés par les mtos « 14 juors cinaraeleds ».

Article 10

Le présent avanent s'appliquera à cetmpor du leiamendn du juor de la paboiltcuin au Jrnuaol oeffciil de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Au direenr alinéa de l'article 6 du RPO, les mtos «, suos réserve des dosiinstipos de l'article 9 du règlement général, » snot supprimés.

Article 11

Le présent avneat s'appliquera à cmotepr du lednamien du juor de la ptuolbaicin au Jroaunl oefcfiil de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le tetxe de l'article 7 du RPO est modifié cmome siut :
« Lqosure le pictanriapt est classé en invalidité 2e catégorie par la sécurité sociale, une posienn mlleuesne d'un mtoannt égal à 30 fios culei de l'indemnité journalière visée à l'article 4 est versée en complément de cllee de la sécurité sociale. Elle est sverie jusqu'à la dtae d'attribution d'une psneoin de vileislsee par la sécurité sociale. »

Article 12

Le présent avaennt s'appliquera à cetmpor du leneimdan du juor de la pioiblatcun au Jnuroal oiecfil de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le ttexe du 3e alinéa de l'article 9 du RPO est modifié cmome siut :
« Cttee retne complémentaire est srveie jusqu'à la dtae d'attribution d'une ponesin de vselilisee par la sécurité sociale. »

Article 13

Le présent anneavt s'appliquera à ctmeopr du lmaednien du juor de la pcaloiiubtn au Jarnoul oiecfil de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le ttexe du 3e alinéa de l'article 10 du RPO, ratielf aux maoinroitns du cpaatil décès soeln l'âge, est supprimé.

Article 14

Le présent annavet s'appliquera à cmtoper du leiaemdnn du juor de la plicioabtn au Jrnauol oifcfiel de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le 3e alinéa de l'article 10 du RPO, rtaeilf aux maornitnis du capaitl décès, est supprimé.

Article 15

Le présent anveat s'appliquera à ctpmeor du lendaemin du juor de la palcubtoiin au Jarnuol ofcfeil de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le ttexe du drineer alinéa de l'article 10 du RPO est modifié comme siut :

« Puor les salariés à tpmes partiel, le maonntt du ctaipal décès est calculé potpnlimorenerloent au prgcuentaoe d'activité, ce dnrieer étant égal au raorppt ertne l'horaire cntacruetol et la durée légale du tiavarl pdeannt les 12 mios ciivls qui ont précédé le décès. »

Article 16

Le présent avnaent s'appliquera à coptemr du lmdinaeen du juor de la piautbiocln au Janroul oiecfil de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Au 1er alinéa de l'article 13 du RPO, les mtos « avant 65 ans » snot supprimés.

Article 17

Le présent aevnnat s'appliquera à cpeptor du lmeaedinn du juor

de la plbtuocian au Janurol oeoffciil de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le présent aenvnat s'appliquera à ctmepor du lmnedeian du juor de la pbiatcoiuln au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 18

Avenant n 53 du 25 septembre 2008 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FFC ; FANA ; FRNCM ; UIDNEC ; Psierlnosfeos du penu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CNVSA ; FMGM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Vu les aetlcris L. 2222-1 du cdoe du travail, rlteaif à la détermination du cahmp des coonnitnevs et accords, et L. 2261-2 du même code, riatlf à la ctoinnevon ceolctvile abppialcle ;
Vu le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 pnatort aiabtorpopn des noetlmcnraus d'activités et de ptduiors françaises ;
Vu la namocrtleune entrée en vugueir le 1er jeavinvr 2008 (NAF rév. 2) ;
Vu l'article 1.01 de la coeinotvnn collective,
Les oorganintaiss soussignées cnninvnoet d'adapter cmmeo siut le champ psiosoennfrl de la cintoneovn coetlivcle à la nllueove NAF.

Article 1

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le praprgaahc de l'article 1.01 est modifié cmmeo siut :
« c) Eneprtesirs aseutejtiss en rsoian de luer activité palncricpe
Sont tenus d'appliquer la présente covietnonn cctlovilee les estreprens et établissements dnot l'activité evxisulce ou pnlapirice copnoersd à l'une de cleels énumérées ci-dessous :

Commerce et réparation des véhicules autotbemis

Sont ieuslcnas dnas le chmap de la citvoennon ccillovtee les activités décrites ci-après, en référence aux cdoes APE savinuts :
? 45.11Z "Commerce de vtreuois et de véhicules autotblmeis légers", cncroneant le ccmeomre de gors et de détail, y cpmiors sur internet, de tuos véhicules abumitloeos nefus ou d'occasion de 3,5 tnooes ou moins, iclunnat les véhicules spéciaux tles qu'ambulances, minibus, véhicules tuot terrain, autocaravanes, voiturettes. Snot exclues les activités de vnete abltumiooe réalisées par les sièges et établissements aittfrmniadsts des sociétés assurant, puor une mquare étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de ctete mquare en France.
? 45.19Z "Commerce d'autres véhicules automobiles?", cannoecrnt le ccmreome de gors et de détail, y cmirpos sur internet, des véhicules nufes ou d'occasion de puls de 3, 5 tnoens siatvnu : camions, rumroques (sauf rreuoqmes de tourisme) et semi-remorques, véhicules de tpaonrrst en commun, véhicules tuot terrain, autocaravanes. Snot exlucos les activités de vnete de véhicules ilirdesntus réalisées par les sièges et établissements arinfmstiatdis des sociétés assurant, puor une mrquae étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de ctete

Le présent aenanvt s'appliquera à cemtopr du lmdeneian du juor de la ptiolaubcn au Juonarl oiifefcl de l'arrêté d'extension le concernant.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Les ortingsgaoins soussignées cnooinenevt de procéder dnas les mirleelus délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dsoisinpots des actirles D. 2231-2 et stvnuas du cdoe du travail.

maruqe en France.

? 45.20A "Entretien et réparation de véhicules aimbuoltoes légers?, cnarceonnt la réparation mécanique, la manientance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la coarsisree et la peinture, la réparation et le reemepcnmlat des pneumatiques, la réparation et le rmaepecnmelt des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges de voiture, le laagve et le lustrage, la vidange, le motgnae de pièces et aescscseoris et le dépannage-remorquage (dépannage svuui ou non de rargeuqmoe puor réparation) des véhicules dnot la vnete est visée au cdoe 45.11Z.

? 45.20B "Entretien et réparation d'autres véhicules auoblmoites ?, ccanreont la réparation mécanique, la meaacninte et la réparation électrique et électronique, la réparation de la croerasise et la peinture, la réparation et le reaenmemclpt des pneumatiques, la réparation et le rmpceamnelet des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges, le lavgae et le lustrage, la vidange, le maongte de pièces et aseiccrseos et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de rqagormuee puor réparation) des véhicules dnot la vente est visée au cdoe 45.19Z.

Commerce d'équipements aoiblumoets

Sont iunslecs dnas le chmap de la cvoiteonnn ccloevltie les activités décrites ci-après, en référence au cdoe APE snuivat :

? 45.32Z "Commerce de détail d'équipements automobiles?, cncnrnaeot le crmocmee de détail, y ciomprs sur internet, de tuot tpe de pièces, composants, fournitures, otliis et asrescioes de véhicules aboeotlmuis tles que pneumatiques, ptos d'échappement, bougies, essuie-glaces, aairplpes d'éclairage.

Commerce et réparation des mtccyoools

Sont ieunlscs dnas le cmhap de la cvienoonntn celvolcite les activités décrites ci-après, en référence au cdoe APE sviunat :

? 45.40Z "Commerce et réparation de motocycles?, ceanonncrt le ceomcrme de gors et de détail de motocycles, de vélomoteurs, de cyclomoteurs, de qduas non carrossés, de moto-neige et de pièces et d'accessoires puor ces véhicules, aisini que l'entretien et la réparation de ces véhicules.

Commerce de ctabarurns

Sont ilcseuns dnas le cahmp de la cetovnnion cilcloevte les activités décrites ci-après, en référence au cdoe APE sivnuat :

? 47.30Z "Commerce de détail de cnarurtbas en maaisgn spécialisé?, crenonnact le cmemocre de détail de carburants, de liintbrufas et de pdtouirs de rmreosedifniest puor véhicules automobiles, pdios lduros et motocycles.

Commerce et réparation des celcys

Sont inucesls dnas le cahmp de la conivtneon ceolctvite les activités décrites ci-après, en référence aux cdeos APE suviatns :

? 47.64Z "Commerce de détail d'articles de sprot en miagasn spécialisé?, dnas lqueel est eunxmelcievt visé le comrceme de bicyclettes.

? 95.29Z "Réparation d'autres benis pennrloses et domestiques?, dnas luqeel snot emesvxleuicnt visés l'entretien et la réparation de bicyclettes.

Location de véhicules aebumiootls

Sont isclneus dnas le cahmp de la ctnnieoovn cevolctvite les activités décrites ci-après, en référence aux ceods APE suanvtis :

? 77.11A "Location de corute durée de viretuos et de véhicules abiooelutms légers?, cnnrnoacet la lacootin de courte durée de votieurs particulières et atures véhicules ailutboomes snas chafeuvr de 3,5 toenns ou moins.

? 77.11B "Location de lguone durée de viretous et de véhicules auietloboms légers?, caennrocnt la loicaotn de lunoge durée et la location-bail de vrtueois particulières et aeruts véhicules

aitlboeuoms snas ceuhauffr de 3,5 tneons ou moins.
 ? 77.39Z "Location et location-bail d'autres machines, équipements et bines matériels?, dnas lueeql est elesucxviemnt visée la lciotaon et la location-bail de mocyotcles et d'autocaravanes.

Services aixlriuais de l'automobile

Sont iclslens dnas le cmhap de la cvinoetonn cetllivoce les activités décrites ci-après, en référence aux cedos APE sntvuais :
 ? 52.21Z "Services aieuiaxlrs des tntrpasros terrestres?, dnas leeuql snot enslevumexict visées :
 ? l'exploitation de parcs, aires, gaeagrs et emplacements, crveutos ou non, de seaninemtotnt puor véhicules ;
 ? les srveceis de rueqaromge et d'assistance routière de véhicules.
 ? 71.20A "Contrôle ticehuqne automobile?, crnrnsneodpaot au contrôle périodique de tuos tepys de véhicules aevc la délivrance d'un procès-verbal.
 ? 81.29B "Autres activités de nettoyage?, dnas lqueel est ecmuexvlneist visée l'activité de notegyate des véhicules, de préparation des véhicules nfeus et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client.

Enseignement de la coidntue

Sont ielncsus dnas le champ de la coenvonitn ccvllttee les activités décrites ci-après, en référence aux cedos APE siavtnus :
 ? 85.53Z "Enseignement de la conduite?, cnnoreanct l'activité des établissements d'enseignement à la cdontieue et à la sécurité routière préparant aux différents teyps de preims de conduire,

Avenant n 54 du 21 janvier 2009 relatif aux périodes d'essai

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FFC ; FANA ; FRNCM ; UEIDNC ; Pesosrnelnfois du penu ; GSNEA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CNVSA ; CGT-FO ; CFTC.

Le présent aevnnat enretra en vgieur après la piiboculatn au J.O de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2009

Vu la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 patnrot mosidiroatenn du marché du tarvail ;
 Vu les aetlrics L. 1221-19 et satiuvs du cdoe du tiaravl ;
 Vu la coveoinntn collective, naomtnt ses aeitrlcs 2.02 et 4.03 ;
 Considérant la volonté des osnaaotgrniis soussignées de poursuivre, en ce qui cnencore les périodes d'essai, l'objectif de sécurisation des prracous penfriososnles recherché par l'accord isnsrenfeontoriepl du 11 javeinr 2008 sur la marianoestdin du marché du tariavl ;
 Considérant que la sécurisation juquird de des périodes d'essai nécessite, tnat puor les cindtdaas à un eplomi que puor les entreprises, une aatdpiaton de la cnoeinvotn cclitveole aux dpsisotoniis de la loi susvisée, l'objectif étant de ficlaetr une appréciation ocjeitbve de l'adéquation du salarié à l'emploi ofreft et de l'adéquation de l'emploi recherché aux suahlots du salarié, les oagtnarioinss soussignées cnoiennevnt de ce qui siut :

Article 1 - Période d'essai des ouvriers et employés

Le présent aanevt erertna en vuieugr après la piibaotulcn au J.O de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2009

L'article 2.02 « Période d'essai » de la connotvein cotcvlelie est modifié cmome siut :

ainsi que cllee des cetners de récupération des potnis du piemrs de conduire.

? 85.59B "Autres enseignements?, dnas lequell snot eivucxeemnsit visés les certnes de fiooratmn des esninngteas à la cduonie et à la sécurité routière.

Démontage et rlyegace des véhicules aluiomtbeos

Sont inesulcs dnas le champ de la contvneoin ccvltteioe les activités décrites ci-après, en référence aux cdoes APE snautvis :
 ? 45.32Z "Commerce de détail d'équipements aooeumltibs ?, lurqsoe l'activité de démontage et de ryccgalee de véhicules aluemotobis cndiout eiesensltlenmt à vrndee au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion puor véhicules automobiles.

? 46.77Z " oecmmre de gors de déchets et débris?, lrsquoe l'activité de récupération des pièces aebluoitoms réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de sgakotce et de livraison, fiat rleeevr l'entreprise du crmeocme de gors de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Les ontinsigoaras soussignées cevnnoenit de procéder dnas les mleurelis délais aux démarches visées à l'article L. 2261-24 du cdoe du taarivl puor l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dnspsioisots de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

« Aciltre 2. 02 Période d'essai

a) Possibilité d'une période d'essai

Le caorntt de tvriaal à durée indéterminée puet cmtopeorr une période d'essai, d'une durée maalmxmie de 2 mois, ptenaemtrt à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, mtmnaeot au reargd de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fnnotocis occupées lui conviennent.

Si les pterias au caortnt de traavil en coennnivnet lros de la snuitgare du caortnt de travail, la période d'essai puet être renouvelée 1 fois puor une durée au puls égale à la durée initiale. En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du sgate intégré à un cursus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire ctete dernière de puls 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 rstepcee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hueres si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au caortnt en cours ou au trmee de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 1° 24 hueres en deçà de 8 jorus de présence ;
- 2° 48 heerus etrne 8 jours et 1 mios de présence ;
- 3° 2 sneeiams après 1 mios de présence ;
- 4° 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, rnleeleumonvet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

c) Ipnrictostn de la période d'essai dnas le catornt de tavrial

La période d'essai et la possibilité de la reuelovenr ne se présument pas. Un salarié ne puet être considéré en période d'essai que si le canrtot de tvaairl visé à l'article 2.03 le spluite expressément. Dnas ce cas, le cotnart de tvarial irueidqna la durée et les modalités de l'essai, en conformité aevc les dnsstpiois du pgraparhaea. A l'inverse, les dnspsiois du pgaahrapre b s'appliqueront automatiquement, snas qu'il siot nécessaire de les iirnrsce dnas le crtaont de travail. »

Article 2 - Période d'essai des personnels de maîtrise et d'encadrement

Le présent avenant enretra en vgueir après la piibotcalun au J.O de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2009

L'article 4.3 « Période d'essai » de la ceonnitovn cltvioeclle est modifié cmome siut :

« Altirc 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 reçoit 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, lorsqu'elle est incluse, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

c) Inapplicabilité 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 individuel a la durée et les modalités de l'essai, en conformité avec les dispositions du présent article. A l'inverse, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail. »

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur après la publication au J.O de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2009

Le présent avenant fixe l'objet des formalités légales de dépôt. Son existence sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur après la publication au J.O de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2009

Le présent avenant entrera en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

(1) Le répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA) et le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) ne sont pas rattachés à la présente publication mais sont disponibles sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO collectives, à la suite du présent texte.

Article 1 - Répertoire des qualifications

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2009

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 - Répertoire des certifications

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2009

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

Article 3 - Procédures

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2009

Le présent accord sera notifié plus tôt déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son existence dans les délais requis sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Accord du 2 juillet 2009 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FANA ; La FCNRM ; L'UNIDEC ; Les PP ; Le GNESA,
Syndicats signataires	La CDFP ; La CGT-FO ; La CTEC ; La CFE-CGC ; La CSNVA,

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2009

Vu les articles 1. 23 et 1. 23 bis de la convention collective ;
Vu l'accord interprofessionnel du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4, 5, 7, 8 et 17 relatifs aux décisions prises en matière 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 prise le 2-09 du 21 janvier 2009 ;
Après en avoir délibéré en commission paritaire le 24 juin 2009,
il a été convenu ce qui suit :

Avenant n° 13 du 15 juillet 2009 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FNAA, La FCNRM ; L'UNIDEC ; Les PP ; Le GESNA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTEC ; La CFE-CGC ; Le CSNVA,

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Vu l'article 1. 26 de la ctinnoeovn cotelivcle nationale, modifié en deernir leiu par l'avenant n° 55 du 15 juiult 2009 à la cvnttooein clivoceite ;

Vu l'accord de prévoyance du 16 nremobve 2000 et ses anvatnes successifs, en dreenir leiu l'avenant n° 12 du 15 jeliult 2009 annexé à l'avenant n° 55 susvisé ;

Considérant l'évolution des paramètres guraevnont le régime de prévoyance obligatoire, constatée par les pnatrieeas scuoiax dnas un cnxteoe de crise économique anffteact buaaocep d'entreprises du stueecr des srvecies de l'automobile,

il a été coenvu ce qui siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les tuax de ctnoitiosas fuargnit au pnriot A « Cnsoaiittos calculées en pgouarnecte du siarale burt limité à 4 fios le poafnld de la

Avenant n 55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	GNESEA ; CPNA ; SCNTA ; PP ; FANA ; FCRNM ; FFC ; UNIDEC.
Syndicats signataires	FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Vu le cdoe du taiarvl ;

Vu la cntnoeiovn covelcltie nitonalae des svrieces de l'automobile ;

Vu les responsabilités confiées par la loi aux négociateurs des bchaerns pelrlnnisoeofsoes dnas de nmeruobx domaines, rtefilas nomnatem à la définition des oetnianiitrs propres à améliorer le paurreos pnneefsrool des salariés tuot au lnog de luer carrière ;

Vu en prcuieialtr les dsipinstioos législatives et infnfssteepnorirlees rvtieaels à la fotramion professionnelle, à la getosin ppcotseirve des epmiols et des compétences et à l'emploi des salariés âgés ;

En ce qui cronnece la quioetsn de l'insertion psilneenrosolfe des junees ;

Vu l'accord nntioaal innspenrrioeefostl du 11 jvianer 2008 reaitlf à la mnnoeidiastn du marché du travail, neamntomt ses ailrtces 2 et 3 ;

Vu les adrcocs pairarretis naoaniutx du 27 jiuun 2000 rlatief aux crtnoats d'objectifs peoseslofnnrirs régionaux, du 30 jiuun 2004 retailf aux cnaortts de pneasasooslrtifinoin et du 27 novmbree 2007 raeitlf à la forimotan poeslrnnifesole des jneeus ;

Vu les délibérations parriiataes n° 11-05 du 25 otbocre 2005 rativele à l'observatoire ptioscpref des métiers et des qualifications, n° 4-06 du 19 sprbeetme 2006 rilateve à la frtoioamn des tuurtes et n° 8-07 du 25 sebetprme 2007 rlatviee à l'enseignement supérieur dnas les sercevis de l'automobile ;

Considérant que le rlemnelunveeot de la ppaiiolton pfsesnoeirlonne constitue, parallèlement au développement de la qlociaiiufatn des salariés, un des aexs fetmndaounx de la démarche nlatnioae de faortmion des pnriteearas sioacux ;

Considérant que puls de 28 000 apprentis, 4 000 junees en cnrtaot de pnraoelitsinosfisoan et 30 000 jneeus suos sutatt solairce se dttnesiet atlmcelnueet aux métiers de la branche piefrlnlnsneooe ;

Considérant l'opportunité de compléter les pnciripes posés par ces tetexs puor une mieulrele efficacité de l'insertion des junees dnas les entreprises, ansii que de pprooesr des ivitieiatns nlueoevls prpreos à roercfner l'attractivité des métiers de l'automobile ;

sécurité scilaoe » de l'annexe tifaairre du RPO srnoet affectés, puor l'année 2010, d'une décode de 20 % (chaque ctioitsoain aisni décodee étant arnrodie au centième de paurnetgoce le puls proche).

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Le tuax de la ctotoiaisn fngriaui au pinot B « Citoitoasns calculées en ptornagecue du pofnld de la sécurité siocale » de l'annexe tairiarre du RPO, destinée à la crvetuorue des indemnités de fin de carrière, est fixé à 1, 25 % à pirtar du 1er jeianvr 2010.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les oaoirasgnntnis soussignées cneennivnot de procéder dnas les meriulels délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dsitopiisons des aiclerts D. 2231-2 et snvtuiais du cdoe du travail.

En ce qui ceonnrce la goseitn prévisionnelle des eiolmps et des compétences :

Vu les ariclets L. 2241-4 du cdoe du tavaril et L. 138-26 du cdoe de la sécurité sacolie ;

Vu l'accord ninaatol inoioseenserrtfnppl du 11 jevnair 2008 ritlaef à la mierntaodoisn du marché du travail, et nommatet son caprtihe III B ;

Vu l'accord nniotaal ieorsefpieonsrtnnl du 7 jnaveir 2009 ritalef à la fmortaion penrioensllsfoe ;

Vu les addcors pitaiarers ntouinaax du 30 jiuun 2004 ritleaf aux cottarns et aux périodes de pilsisirnnaetoofasn et du 14 décembre 2004 rfileitas à la vdaaliotin des aquics de l'expérience, à l'entretien pnfnioerseosl et au driot idnuideivl à la ftoraioamn ;

Vu la cahre ntolaanie de coopération puor le seuiton et l'accompagnement des ernisetpers du stecuer aiuombtole et de lrues salariés, signée le 3 jeliult 2008 ;

Considérant les mutiaonts économiques, juridiques, theolecugoqins et silaoes que rtrennoce la bharcne des sevrceis de l'automobile, accentuées par la csrie aanftcfet l'ensemble de la filière alobtuioime ;

Considérant qu'à côté de reevmeenonllut de la pluaopton professionnelle, l'adaptation des ctaerllolaobus de la branche à ces considérables caehngemnts est le sncoed ojtibcef de la stratégie nanoaltie de fotiamorn pnfsiolorlese des prtiraanes suacoix ;

Considérant que, dnas ce contexte, cntiaers puilbcs deinovt être considérés comme prtirreiois ;

Considérant qu'une démarche ntialnaoe de gstieon prévisionnelle des epmoils et des compétences, organisée par les paneareitrs sociaux, preemttra de crnouoir dnas des poriotnpros irmotneapts à cet objectif, aussi bein dnas la pprictesvee économique du développement des enseirtpers que puor la rcehrhece du maiitenn dnas l'emploi ou de la proootimn des salariés ;

Considérant que cet oeticjbf de ptomroion de la GEPC diot se caractériser par la cconstoutirn et la msie en ouvere d'une démarche civelloctre peretamtnt la définition, l'élaboration et la msie en ouvree d'actions ;

Considérant que, dnas ctete perspective, les osanniartigos suiaenohht auessmr tueots lrues responsabilités et déterminer le cdare général de msie en ouerve de la GEPC dnas le cmahp de la cetvnnioan collective, dnas un ersipt de dogailue et de cotieocanrtn ;

En ce qui cnoencre l'emploi des salariés âgés :

Vu l'article L. 2241-4 du cdoe du taiarval ritleaf à la négociation trlanenie de bnacrhre sur les cdoniintos de travail, la gtseion prévisionnelle des emipols et des compétences et l'emploi des salariés âgés ;

Considérant la volonté des oosgrtiannias soussignées de teaitrr la stiiuaton des salariés âgés dnas le cadre d'une négociation d'ensemble sur la gesotin des paorrucus psenfoislorens ;

Considérant que l'importance des eunjex qui s'attachent, dnas les srvecies de l'automobile, aux deuxièmees ptireas de carrière, cniodsnuet ces onrniatgass à préconiser en même tepms :

? des msereus praenmtenes itrnsices dnas la ctvonenion collective, destinées à sibissieenlr les eteiperrsns et les salariés sur les obfeijtcs priuvsvous et sur les méthodes à mttere en oervue puor améliorer qaumliteienavtt et qteautnavenmitt l'emploi des salariés âgés ;

? des meersus terirpeaoms permettant, conformément au 2e alinéa de l'article L. 138-26 du cdoe de la sécurité sociale, de fixer un icetjbf chiffré de mnitaein dnas l'emploi des salariés

âgés des salariés 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, la décision de supprimer et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974,
les obligations soussignées conviennent, après un examen préalable entamé en janvier 2008 des questions relatives aux indemnités de fin de carrière, et au terme des négociations intervenues en novembre 2008 sur l'ensemble des thèmes ci-dessous, de conclure un accord sur les procédures prévisionnelles composé de quatre parties, chacune traitant une affaire pour son aspect :

- ? 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 1er

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'intitulé de l'article 1. 19 de la convention collective « Istronien et formateur des jeunes » est remplacé par l'intitulé suivant : « Article 1. 19 : Insertion professionnelle des jeunes ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'intitulé et le texte du paragraphe b de l'article 1.19 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« b) Accompagnement des jeunes
Dans leurs atouts et dans leurs structures de communication, les organisations professionnelles de la branche accèdent 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 professionnels de la branche visés à l'alinéa précédent coopéreront avec les acteurs de la formation professionnelle et de l'accompagnement des jeunes dans la formation et à former ces derniers, ainsi que les formateurs et les enseignants, des dispositifs existants. Ces organismes prennent les mesures nécessaires pour développer la pratique du travail et pour faciliter l'exercice dans l'entreprise. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

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 accru joué par l'apprentissage dans la formation des salariés de la profession, il apparaît nécessaire de mettre en œuvre tous les moyens permettant son développement qualitatif et quantitatif. Les entreprises doivent conclure une convention particulière avec les apprentis, à leur proposition, pour leur permettre de bénéficier de toutes les possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Des dispositifs sont mis en œuvre pour l'insertion professionnelle des jeunes, pour développer les actions d'information des jeunes, de définir pour eux des mesures d'accompagnement en matière de formation et de suivi et de les aider à l'apprentissage de la

conduite, sont annexées au présent accord (annexe I).

TITRE II. - GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Article 5

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

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, 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'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 œuvre de leurs démarches de GPEC, dans le cadre de dispositifs nationaux de branche conçus à cet effet. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les dispositions relatives à la GPEC, visées par l'article 1.22 c de la convention collective, sont annexées au présent accord (annexe II).

TITRE III. - EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 7

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'article 1.24 « Retraire » de la convention collective est remplacé par un article 1.24 ainsi rédigé :

« Article 1.24 Emploi des salariés âgés

a) Actes relatifs à l'évolution des carrières professionnelles

1. Gestion des emplois et des compétences

Les entreprises s'efforceront d'améliorer qualitativement et quantitativement 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 des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications géré par l'ANFA.

Les outils de l'entreprise et les méthodes mises en œuvre sont examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe. Dans les entreprises où existe une représentation syndicale, les négociations sont engagées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

2. Entretien de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel prévu par l'article 1.23 ter de la présente convention est dénommé « entretien de deuxième partie de carrière » après le 45e anniversaire du salarié. Cet entretien, qui se déroule une fois tous les 5 ans, se tient avec le

rlmpessobae hiérarchique de l'intéressé. Il est destiné à faire le point sur les compétences mses en oeuvre, les bneioess de fmriotaon et l'évolution professionnelle, au raged de l'évolution des métiers et des pcriteepesvs d'emploi dnas l'entreprise. Les innctaess représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, snot informées des modalités de msie en orveue des ertinnetes de deuxième praitte de carrière.

3. Pnlasirnotoieifsaon

Les salariés âgés d'au mions 45 ans et dpssaoint d'une ancienneté miniumm de 1 an dnas l'entreprise accèdent en priorité au dtposiisif de la période de painloseoisriansfotn défini par acrocd patiarrrie national. Les aoincts eenrepsrits dnas ce crade permettent, conformément à l'accord paaitirre noitnaal cnolcu à cet effet, de foisaervr le meniaitn dnas l'emploi ou d'actualiser les connaissances.

Dans ctete même perspective, ces salariés snot invités à uitsieler luer dorit iddeuniivl à la framotion (DIF) puor suivre les aintcos de msie à neiyavu ou de peoncentreinemft ou de qoailtufcaiin qui luer petntreemt de cibretour à la sécurisation ou à l'évolution de luer pcurros professionnel.

b) Fin de la carrière pmlfsoerenslie

1. Aoaatdptin des focoinnts

Les cdioinntos d'emploi des salariés âgés de 55 ans et puls dnoevit tenir compte, dnas la mreuse du possible, des cneanirotts particulières liées au vieillissement. Tuos aménagements des oaginarisntos du travail, des hrorieas ou des ctdnoioins de triaavlner not envisagés à cet effet, noetmmnat à l'occasion des etnetiners de deuxième pratie de carrière visés au ppahgararea, dnas la msreue où ils snot clabepmtois aevc les nécessités du poste.

Les salariés âgés de 55 ans et puls dnot le criaecftit d'aptitude délivré par le médecin du tiavral ctporome des roeirscnttis snot poerrrtiias puor accéder aux psteos à proovuir par mobilité interne, à conitdoin qu'ils ainet les compétences rqueuisis ou qu'ils pnuiesst les acquérir dnas un délai cpiltobmae aevc les bsoiens du poste.

2. Tmrnoiasissn des saiorvs et développement du turtoat

La tisismsnaron des sivoars et des savoir-faire au sien de l'entreprise est une qiuetsion sbputsilece d'être abordée lros des erinteents de deuxième ptriae de carrière, au cours dusleqes le salarié et son inruultoecetr snot invités à évoquer la pqturie du tutorat, du paraiarngce ou de ttoue aurte modalité de toiasirnmsn des saiorvs et des savoir-faire. La tssinsaomirn des sovaars et des savoir-faire diot être conçue et réalisée sur la bsae du volontariat, de façon à perttemre un échange réciproque d'expériences et de cisasnenocnas etnre le ou les salariés chargés de cttee msision et le salarié concerné.

3. Tintraoisn ertne activité et riretate

Lors des eietetrns de deuxième partie de carrière, le salarié ou son iecltueroutr évoquent la dtae et les ctononidis du départ à la retraite. A piratr de 55 ans, les salariés snot invités à prrnedc cnaissone des mureses législatives flraboaves à l'emploi des seniors, teels que le cuuml emploi-retraite, la rrtetaie pervsoigrse ou la surcote, qui peuenvt être envisagés en aorccd aevc l'employeur en puls ou à la palce des aménagements d'horaires ou de focontins visés ci-dessus. Ces iaoinomrntfs firgnuet sur le stie itennert du gpuore IRP Atuo et sur celui de l'ANFA, enrte lueeqsls un lein est frnoui à cet effet.

A ptriar de 55 ans, les salariés qui dniopesst de dotris iudilndievs à la fratmoion non utilisés pneuvt uletisir ces dnereris puor toute aicotn viasnt à flietaicr la trosiitnan vres des activités auetrs que ceells qu'ils mteent en oreuve dnas l'entreprise.

4. Départ à la riatetre

Le départ à la rteaitre s'effectue siot à l'initiative du salarié, siot sur décision de l'employeur, à l'âge et dnas les cidoniotns déterminés par la législation en vigueur. Cahcun est neu de rpeceteer les délais de préavis fixés par les altirecs 2.12 ou 4.10 de la présente cvtoenoinn collective, puor l'application dlqsuees le départ varotlonie à la rrtiaree est assimilé à une démission, et la msie à la rrtiatie à un licenciement. (1)

Le salarié âgé d'au mnios 60 ans et aaynt au mnois 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise puot conuclre aevc son eyulmepor

une cnotvieuon en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une psennroe scuipstele d'être embauchée dnas l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui diot être pirs dnas les 6 mios qui précèdent le départ à la retraite, ce délai ilunacnt la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à 1 snaemie par trnache de 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, dnas la ltmiee mixlmae de 1 mois. »

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpsceet des dnoisipiotss des aicletrs L. 1237-10 et L. 1234-1 du cdoe du travail, le salarié dannemdat son départ à la rairtete aaynt à recetpser un préavis de duex mios mimuaxm (arrêté du 15 mras 2010, art. 1er).

Article 8

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Un paln de maitnien dnas l'emploi des salariés âgés, ablpalpice en 2010 et en 2011, est annexé au présent aennavt (annexe III).

TITRE IV. - INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

Article 9

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

A l'article 1.24 de la cieotovnnn civetollce tel que modifié par l'article 7, il est ajouté un pgaaprhraecansii rédigé :

« c) Capital de fin de carrière

Lors de luer départ à la retraite, les salariés bénéficient, dnas les cdoitnions fixées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1. 26 de la présente covvenoitn collective, d'un ctapail de fin de carrière.

Ce catiapl de fin de carrière est versé par l'OAD visé à l'article 1.26 b, dnas le crdae d'un fndos celltloef créé à cet effet.

Le fodns cociltlef visé à l'alinéa précédent est financé par des cstoiintaos à la craghe euvsilcxe des entreprises. En cas d'insuffisance de ce fonds, le veermnset du caipital de fin de carrière incbome à l'employeur. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Le tetxe de la 2e prsahe du 2e alinéa des ateirlcs 2.10 det 4.08 ede la cvnoenotin cielovtcle est modifié comme siut :

« En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la dtae de la rtrruue du cratot de trivaal et qu'il rleimpt à cette dtae les cndtooinis posées par le règlement de prévoyance ootaibrgile puor bénéficier d'un catpial de fin de carrière, il prveera un complément à ce trtie dès lros que le matnont de ce driener est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L' alritce 2. 13 de la ctioenovnn citvollece est modifié cmome siut :

« Alirtce 2.13
Indemnité de Inicecinemet

Sauf en cas de futae gvare ou lourde, il est versé au salarié aaynt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise une indemnité de Inicecemnet ditcintse des saialres dus jusqu'au treme du préavis ou de l'indemnité ctrsicoenmape de préavis mentionnée à l'article 2.12 b.

L'ancienneté dnas l'entreprise, calculée conformément aux pterinicoprss de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mios cetolmps puor le claucl de cttee indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenneiemct s'établit cmme siut :

? à prtair de 1 an d'ancienneté, 2 /10 de mios par année, à ceotmpr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

? puor les salariés aynat puls de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au chriffe précédent, 2 /15 de mios supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de Ineeniimcet est calculée sur la bsae de 1 /12 de la rémunération butre des 12 dernreis mios précédant le

leimceicnnet ou, sloen la fruolme la puls asngeauatve puor le salarié, à 1 /3 des 3 drnrees mois, totue prime ou giiritoatfacn de caractère aneunl ou exceptionnel, qui arua été versée au salarié pneandt cette période, n'étant psrie en ctpome que dnas la lmitie d'un mtnnoat calculé pro rtaa temporis. En cas de licenciemnt d'un salarié âgé d'au monis 50 ans consécutif à une iintdtaupe d'origine professionnelle, il est fiat atlaipiofcn de l'article 2.10 d. En cas de lmiencieicnt puor un autre moitf d'un salarié âgé d'au mnois 60 ans, un complément de cataipl de fin de carrière est versé lqruose ce salarié rleimt les ctinoniods posées par le règlement de prévoyance orgoiablite puor en bénéficier. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'article 2.14 de la coitonvnen ceiltclove est supprimé.

Article 13

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'article 4.11 de la coovntnen cclloetive est modifié comme siut :

« Actlrie 4.11
Indemnité de lcnneieemct

Sauf en cas de fuatè gvare ou lourde, il est versé au salarié aanyt au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise une indemnité de lenneemcicit dintcitse des srliaeas dus jusq'au tmere du préavis ou de l'indemnité ceairtnpcosme de préavis mentionnée à l'article 4.10.

L'ancienneté dnas l'entreprise, calculée conformément aux ponpririetscs de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mios cltmpeos puor le calucl de cttee indemnité de licenciement.

L'indemnité de lcnmeieent s'établit comme siut :

? à pairt de 1 an d'ancienneté, 2 /10 de mios par année, à cmtpeor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

? puor les salariés anyat puls de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté, au cfirfhe précédent, 2 /15 de mios supplémentaire par année de présence au-delà de 10 ans.

L'indemnité de lmcncieiet est calculée sur la bsaie de 1 /12 de la rémunération brute des 12 drnrees mios précédant le lemnicceiet ou, seoln la fmuolre la puls aenaatvguse puor le salarié, à 1 /3 des 3 dreneris mois, toute prime ou gtiocrtaiifan de caractère aenunl ou exceptionnel, qui arua été versée au salarié pnaednt cette période, n'étant psire en cpmote que dnas la ltimie d'un monntat calculé pro rtaa temporis.

En cas de lemeecncniit d'un salarié âgé d'au mnois 50 ans consécutif à une iptuntiade d'origine professionnelle, il est fiat aptlopiacn de l'article 4.08 e. En cas de lmcieicentt puor un aurtè mitof d'un salarié âgé d'au mnois 60 ans, un complément de ctiaal de fin de carrière est versé lsqrooe ce salarié rmliept les coindontis posées par le règlement de prévoyance otbigiroale puor en bénéficier. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Puor l'application du présent titre, un avnanet n° 12 à l'accord prriatae naainotl rialtf aux règlements de prévoyance est annexé au présent avnnaet (annexe IV).

TITRE V. - APPLICATION DE L'ACCORD

Article 15

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Afin d'améliorer l'information des eersnepirts et des salariés sur les dntoipoiyss du régime ortiiblagoe de prévoyance, modifié par le ttire IV du présent avenant, la pashre stinuave est ajoutée au 1er alinéa de l'article 1.26 a « Graiaents cievtloecls de prévoyance » de la coteivnon celoctive :

Ces règlements de prévoyance snot annexés à la présente coneivontn collective.

Article 16

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les ongaiasriots soussignées cnvneoinnet de procéder dnas les mielruels délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent aeenvt et de ses quarte annexes, qui sonert déposés conformément aux dnpitsosiois des atleircs D. 2231-2 et sntiavus du cdoe du travail.

Article 17

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Le présent anenavt n° 55, ansii que teotus ses dioispintoss annexées puor son application, eerrnta en vigueur, suos réserve de l'article 18, le liaedemnn de la dtae de ptaubiolcin au Jrnoal oificfel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Article 18

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les dpoisontiss du paln de meiantin dnas l'emploi des salariés âgés (annexe III) s'appliqueront après la puciobtailn au Jrnoal oiiefcl de l'arrêté d'extension, suos réserve de l'avis fraobalve du mnisirte chargé de l'emploi ou de l'absence d'avis de ce dreiner dnas le délai fixé par la réglementation en vigueur. A cet effet, une deamnde d'avis sur le « paln de matniien dnas l'emploi des salariés âgés » srea effectuée en même tmpe que le dépôt légal du présent avenant, conformément à l'article R. 138-30 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 19

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne pveunet comporter, dnas les donaeims fsianat l'objet du présent avenant, de dsonitiosps dérogeant en tuot ou pirate à celles qui s'appliquent en vrteu de cet avenant.

Article 20

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Conscientes de la nécessité d'une ahcoprpe goballe des qioenusts liées au vieillissement, les oaoiaritgnsns soussignées cnnnvnieoet de prvoirsue lrues taavvux sur ce thème, snas andtrete l'achèvement du paln de miatnen dnas l'emploi annexé. Eells décident en conséquence :

? d'ouvrir une négociation tndeant à iutesntir une cuvurroete oiibtgaoe du rsquie de dépendance des peesnrnos âgées, au puls trad dnas les 3 mios qui sunirovt l'entrée en viuuger du présent aeannvt ;

? de prriovusue en 2010 leurs réflexions sur la coutreuve sioacle des retraités des sreevcis de l'automobile ;

? de se réunir en vue de définir le cadre, les ojcfibets et le crdeiaenlr d'une négociation de brahnce pronatt sur la « pénibilité » de ctareeins ctonoiinds de trvaial et sur sa psire en ctpmoe dnas le disoitpsif conventionnel, dès que des meresus législatives ou réglementaires nvuleoels arnout été periss en matière de cteaossin anticipée d'activité, ou en ce qui crnnecoe les codoinnits de lqadiiuotn des poinenss de vieillesse.

Article 21

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les oitansinragos soussignées coneevnnint également qu'elles se réuniront, dnas le crade de la négociation sur la « pénibilité » visée à l'article précédent, en vue de réexaminer les cdoninotis d'ouverture du droit au ctiaal de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière lnouge et des coindontis de tiraval difficiles. Elels rechercheront, puor ces salariés, teutos soionltus appropriées puor fiaicetr luer accès au cpaaitl de fin de carrière, ntnmmoeat en allégeant les cidtoionns 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

Article 1er - Développement des actions

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'ANFA développera, dès le mois de septembre 2009, son atocin pour l'information des jeunes et des familles, asnii que pour l'accompagnement des jeunes en fomaorin dnas les établissements de faoriotmn et les entreprises. Ces ocitjbebs qliatuafts s'ajoutent aux monsiiss déjà fixées à l'ANFA dnas ces domaines.

Article 2 - Site internet

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Le taux élevé de fréquentation du stie www.metiersdelauto.com cutntosie un pnoit positif. L'ANFA aerptdaa tiotufeos celui-ci dnas le snes d'une msie en perspective, pour le jeune, de son évolution dnas la bcnhare professionnelle, lui petenratmt de se ptoejerr dnas un pcruaors tuot au lnog de la vie, décloisonnant ainsi la fomtroian iintliae de la vie pironfenelssle ultérieure.

Article 3 - Information sur les CQP

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Avnat la fin de l'exercice 2009, et aifn de répondre à la volonté des pinraeerats saoioux de pvuoroimr et d'élargir le dispositif, l'ANFA complétera les dipistiofss d'information sur les CQP, par l'intégration des nleoevuls certifications, et dnoc par une nrefote de l'ensemble des dectoumns d'information à dttnisaioen des jeunes.

Article 4 - Campagnes spécifiques

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Dnas la mreuse où les peesprvtcies de rlelnueomnevet de la plitupoaoon ponisfelsernole snot puls ou mnois fbrlaevaos sloen les cpnoasetmos des activités du cmahp de la coiennotvn cctielovle des sriecevs de l'automobile, l'ANFA impulsera, à côté de sa démarche générale, des démarches spécifiques pour ceentrias activités confrontées à de véritables ciress de recrutement. Les vrueects de cmuoiamointcn drvoent nuamlnrleetet être adaptés à l'activité visée.

II. - Mesures d'accompagnement en centres de formation

Article 5 - Communication sur les dispositifs sociaux de la branche professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Aifn de crtfoneor le cihox des jeuens d'exercer une activité dnas la bnrhace des sceevirs de l'automobile, mias asusi aifn de les fidéliser, il cveornnida de réserver, au sien des drievs csurus mis en oeuvre, la pclae d'une iniftomoarn sur la plituiioqe natnaolie de fmortoain des pnreritaaes sociaux, qui est conçue pour un acngcamoemnpt du salarié pdnnaet sa vie pelenoisfnsrle (filiales, certifications, dipsoistifs de fmroioatn continue, VAE...). Une présentation des dipfissitos de porciotten saciole des salariés de la bnarhe devra également être effectuée, aevc le cucroons du gorpue IRP Auto. Un rpearconhemt à cet efeit entre l'ANFA et ce deeinrr srea diligenté, noaemmntt en vue d'une msie en ligne de l'ensemble des ateagnvvs sioucax de la bhnacre professionnelle.

Article 6 - Accompagnement social

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'ANFA prderna l'attache des ateurs itinsitntous saioelcs de la bhcrnae aifn d'examiner la façon dnoc un suoiein complémentaire poiruart être apporté aux aienprtps et aux jneues suos corntat de professionnalisation, aevc l'appui des creetns de fraimoton concernés, aifn de :
? crunocior à l'hébergement ;
? falitceir l'accès au pimers de counidre ;
? firunor une adie appropriée dnas critaens cas sociaux.

Article 7 - Intervention de professionnels dans les sections

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'ANFA développera, en s'appuyant sur son réseau de CFA pilotes, les invrinetonets de phlosnsoirfees dnas les sections, à des fnis de présentation ou d'approfondissement de la cinnanosscae du fnoniceonnetmt des entreprises. Les cirleleoss de l'enseignement tuqlhicooeagne de la bnarhce pslofensrilonee srnoet également sollicités.

Article 8 - Développement de l'information des enseignants sur les entreprises

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Le développement qttiiaaluf des diioftpssis d'alternance psase également, du fiat de la reiaoltn école-entreprise, par une mreleile cnaianoscse de l'entreprise par les enseignants. A cet effet, l'ANFA développera les dopsiifits d'accueil d'enseignants en entreprise, et particulièrement les segtas pratiques, pour leluqess elle idftieirnea des eonvepepls financières spécifiques. Le GFNA apeptorra également, le cas échéant, ses compétences pour cruoinocr aux rneroepegtmus nécessités par cttee démarche.

Article 9 - Formation des enseignants aux technologies du futur

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Aifn de préparer les eneatnsnigs aux tehgoielnocs du futur, qui srnoet paicomeenhrnt développées par les constructeurs, l'ANFA organisera, aevc le cconorus du GNFA, un pramrgome de sbasatniliision et de frmioitaon des egeainstnns dnas ces domaines, dès que possible.

Article 10 - Mise à niveau et préqualification

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Afin de croquer au revenu l'élément de la pléiotapun professionnelle, l'ANFA développera sa relation avec les organismes chargés de l'orientation et de la scolarisation 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, dnot l'implantation et les organismes de formation à la démarche visée.

Article 11 - Entretiens spécialisés

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Toute entreprise réalisant du chiffre d'affaires de plus de 10 millions d'euros 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

Article 12 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

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.

Article 13 - Information juridique

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'ANFA procédera à la constitution des équipes juridiques rattachées à l'organisation et à la mise en œuvre de la fonction juridique ; cette équipe aura pour objet d'attirer l'attention des entreprises et des salariés de cette mission.

Article 14 - Renovation du dispositif

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Le dispositif actuel de formation des tuteurs, développé par l'ANFA, devra être rénové dans les 6 prochains mois pour tenir compte de la fin des négociations d'insertion des jeunes en difficulté aux missions des tuteurs, mais aussi pour s'adapter au nouveau contexte de l'activité de la branche, et particulièrement dans le cadre de la réforme du baccalauréat professionnel en 3 ans.

Article 15 - Formations intra-entreprises

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'ANFA pourra organiser, avec le concours du GNFA, des actions spécifiques au profit des salariés à l'intérieur des entreprises, ou des groupes, dès lors que les conditions prévues justifient une telle démarche.

Article 16 - Aides financières

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Afin de développer la pratique du tutorat, l'ANFA sollicitera, auprès de toute entreprise ou de tout dispositif concerné, les aides financières susceptibles de contribuer à l'amélioration qualitative de la formation en entreprise. Dans ce contexte, elle est autorisée à conclure toute mesure opportune.

IV. - Aide à l'apprentissage de la conduite

Article 17 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les orientations stratégiques visent à promouvoir 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 personnel 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 mission n° 8 portant « aux jeunes en apprentissage de préparer le permis de conduire en entreprise ».

Article 18 - Aides à l'apprentissage théorique et pratique

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les orientations stratégiques visent à promouvoir de l'ANFA pour mettre en place avec les entreprises de formation d'apprentis volontaires, et les organismes de formation agréés 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, lors des rendez-vous pédagogiques et, plus généralement, toute action de formation théorique et pratique relative à la conduite des véhicules.

Les orientations stratégiques visent à promouvoir de l'ANFA pour mettre au point des modules complémentaires de formation sur la sensibilisation au risque routier, les équipements de prévention de ce risque, la vitesse du conducteur, et la conduite économique et écologique. Ces modules seront mis en œuvre par les organismes agréés de formation des apprentis.

Article 19 - Conduite accompagnée

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les dispositions qui le souhaitent sont destinées à promouvoir auprès des apprentis, les différentes méthodes permettant un apprentissage de la conduite : apprentissage anticipé de la conduite (AAC), conduite supervisée, conduite encadrée. Un apprenti désigné, celui-ci pourra être le chef d'entreprise lui-même ou un salarié volontaire. Le temps de la conduite accompagnée sera pris en compte dans le présent accord est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel, tout 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.

Article 20 - Aides financières

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les associations soussignées dndmeent à l'APASCA de développer son atioen en dotiecrin 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 cuedcunrtos se rpaooehpcnrnt des oitnanriaogss perolseofielnsns segiaratnis afin d'aider les apprentis dmrndnaees en vue de compléter leur demande tendant à l'obtention des aides financières sdtpeleiuscs d'être proposées.

Article 21 - Allocation d'apprentissage à la conduite

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

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.

Article 22 - Promotion du dispositif

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les associations signataires, de même que les organismes professionnels de la branche, aident la promotion du dispositif auprès des entreprises et des jeunes, et facilitent leurs démarches engagées dans ce cadre.

Annexe II : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 1er - Objectifs visés

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

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

sien des entreprises, ou dans le cadre d'une mobilité interne ; 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 établissements sont invités à participer avec les 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.

Article 2 - Moyens de la branche

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'efficacité d'une démarche de GPEC nécessite la prise en compte de données prévisionnelles et évolutives relatives à l'évolution des métiers et des emplois.

A cet effet, l'ANFA développera une plateforme dédiée à la GPEC, comprenant les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualitatifs de la branche (OPMQ) visé à l'article 7 de l'accord prioritaire national du 30 juin 2004. Cette plateforme sera publiée et mise en ligne sur le site internet www.anfa-auto.fr.

Les plateformes dédiées à la GPEC priorisent en priorité sur les paramètres économiques, démographiques et liés aux évolutions de ces paramètres sur les besoins en qualifications. A cet effet, l'OPMQ rassemble 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 compléter et de comparer les informations régionales.

Les organismes seingiaarts ecneurrogaont la consultation du site internet de l'ANFA, qui coopèrent avec le RQSN et le RNC régulièrement actualisés.

Article 3 - Outils à la disposition des entreprises

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

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 dispositif ou du nécessaire pour les évolutions des activités de l'entreprise. Cette démarche sera particulièrement utile dans la perspective des enjeux de développement et pour aider les salariés dans leurs démarches de développement 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 transférables et de leurs développements possibles, permettant de mieux définir les parcours de formation dans une perspective de mobilité professionnelle ;

? une prise en compte des besoins des observateurs professionnels ;

? une analyse prospective des métiers en développement ou en décroissance ;

? l'exploitation des informations frueines par le balin social,

lorsqu'il existe, ainsi que, de façon plus large, les représentants du personnel.

Article 4 - Démarche GPEC dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Pour assurer sa pleine efficacité, la GEPC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social avec les représentants du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, en lien avec la stratégie économique définie par l'entreprise.

4.1. Négociation collective

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négociation sur la GPEC, la négociation doit notamment porter sur :

? l'information des salariés sur les objectifs et les méthodes de GEPC 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 représentants élus du personnel et des délégués syndicaux au processus de GEPC ;

? les conditions de suivi des actions mises en oeuvre.

En l'absence d'accord, les représentants relèvent l'avis des dirigeants présents dans l'entreprise avant la mise en place de mesures de suivi spécifiques pour l'information des salariés et de leur hiérarchie sur les outils de GEPC proposés par la branche et sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences.

Les entreprises non soumises à l'obligation de négociation sont encouragées à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une démarche concertée de GPEC.

4.2. Instances 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, sont informées des modalités de leur association au processus de GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise, les IRP sont associées à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Les modalités de ce dispositif sont définies après qu'elles aient été consultées sur ce point. Les IRP sont également consultées sur les mesures 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.

Article 5 - Cartographie des emplois

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'ensemble des entreprises du secteur d'application de la convention collective de l'automobile a été mis à jour.

accès au dispositif de diagnostic de compétences « E-profil », développé et mis en œuvre par le GNFA, dans tous les domaines où celui-ci est susceptible d'être utilisé, afin de réaliser, dans la mesure du possible, la demande qui le souhaite, l'identification et la cartographie des emplois, des métiers et des compétences de l'entreprise concernée.

L'ANFA assure son soutien 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 besoins d'activités liées à la convention collective non encore conclus à ce jour.

L'accord signé et écrit du salarié doit être remis pour l'inscription dans le dossier ci-dessus et pour la communication à l'entreprise des résultats ; le salarié sera responsable d'un double de ces derniers.

Article 6 - Diagnostic individuel de compétences

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

6.1. Objectifs

La GEPC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés, en leur permettant d'accéder à des postes de repère dans le secteur de leur profession professionnelle, dont elle constitue un élément important de sécurisation. Elle doit ainsi contribuer à favoriser 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 est en vigueur 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 cotisation forfaitaire des frais annexes.

Dans son rapport annuel à la commission paritaire nationale, l'ANFA communiquera un état synthétique dénombrant les bénéficiaires de « E-profil » par échelon de classement, par activité de l'entreprise (code APE) et par région administrative.

6.3. Offres de formation

Le salarié bénéficiaire du dispositif « E-profil » se verra présenter par le GNFA une liste de formations individualisées, dont il pourra sélectionner son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui s'engage à financer la formation devra être informé par l'ANFA en vue de permettre la mise en œuvre de la formation.

Article 7 - Accès aux certifications par la VAE

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'ANFA met à disposition et développera son offre de soutien de la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de l'accord

partir de la date du 10 décembre 2004, avec pour objectif une augmentation du nombre de bénéficiaires pour les exercices 2010, 2011 et 2012.

Par ses pressions en charge, l'ANFA facilitera également l'accès aux formations après formation, et particulièrement dans le cadre des périodes de pilotage des actions visées à l'article 6 a de l'accord partiel de 30 juin 2004.

Article 8 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'ANFA relayera, 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 associations interprofessionnelles, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif et de favoriser le recours à celui-ci.

Article 9 - Actions institutionnelles

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

9.1. Actions de l'ANFA

L'ANFA mettra à disposition des entreprises les informations nécessaires sur les évolutions des activités en matière de formation d'application de la compétence collective des salariés de l'automobile. Elle assurera son ingénierie technologique, pédagogique et financière pour l'élaboration des actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre.

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires relatives à la mise en œuvre de l'accord partiel de 7 janvier 2009, l'ANFA :

? assurera la mise en œuvre des actions éligibles à ses financements ;

? assurera une action spécifique, dans les domaines visés, au profit des TPE et PME, ces derniers considérés comme prioritaires.

Afin d'articuler la démarche nationale de GEPC avec les réalités de terrain, l'ANFA déclinera le présent accord dans le cadre régional, sous le contrôle de ses instances régionales et le cas échéant en lien avec les instances régionales 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 instance compétente, et notamment au fond de la sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les mesures et actions nécessaires à la mise en œuvre des présentes dispositions, dans un esprit de coopération et de partenariat.

9.2. Actions du GFNA

Le GFNA mobilisera ses moyens humains et techniques pour une mission de service public de mise en œuvre des objectifs visés ci-dessus, au profit des entreprises situées sur le territoire de la région, et assurera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, l'accès aux services et aux prestations qu'il procure dans ce cadre, avec une priorité aux TPE et PME. Les entreprises que le GFNA développera dans ce cadre devront, systématiquement et naturellement, s'inscrire dans le processus de qualification et de formation professionnelle.

Annexe III : Plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 1er - Entreprises concernées

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés sera mis en œuvre par les entreprises dont l'effectif global au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif global au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Pour la mise en œuvre 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.

Article 2 - Objet du plan

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent viser de tout ou partie des domaines suivants, chacun des éléments 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. Attraction de l'évolution des carrières professionnelles

Il peut s'agir, dans ce domaine, de :

Favoriser la poursuite de la carrière des salariés dans les deuxièmes phases de carrière :

? indicateurs chiffrés : nombre d'entretiens de deuxième phase de carrière, de binationnels de compétences, d'actions de formation. Valoriser l'expérience et les compétences des salariés :

? indicateurs chiffrés : nombre de salariés bénéficiaires de guides d'appui à la démarche de VAE, nombre de salariés impliqués dans une démarche d'évaluation 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 bénéficiaires des études de l'observatoire, nombre de salariés impliqués dans 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 psoast 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.

Informersur la retraite :

? indicateurs chiffrés : nombre de supports distribués, nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans.

Proposer un événement 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 particulière :

? indicateurs chiffrés : nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant pu bénéficier de services de soutien à l'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, nombre de services anticipés d'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein.

4. Transfert 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 des équipes, définition et suivi d'un processus de mise en place 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 ou réserve de compétences 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 : pourcentage de tuteurs bénéficiant de critères spécifiques pour l'exercice de leur fonction, définition et suivi d'un processus de certification des salariés suivis par un tuteur.

Diffuser une information vraie sur la transmission des savoirs :

? indicateurs chiffrés : nombre de salariés détenteurs des supports d'information réalisés pour valider la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat.

Article 3 - Suivi de la mise en oeuvre du plan

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'évolution des résultats des indicateurs sera communiquée mensuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 4 - Objectifs nationaux

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Pour chacun des domaines d'action retenus, l'objectif fixé par le présent accord est le suivant :

1. Atteinte de l'évolution des carrières professionnelles :

1.1. Réalisation d'entretiens entre les salariés de 55 ans et plus et leur hiérarchie : 1 000 entretiens.

1.2. Réalisation pour ces mêmes salariés d'actions de formation ou d'heures de formation :

? 200 heures de formation ;

? 2 800 heures de formation.

1.3. Nombre de ces salariés bénéficiaires d'une formation individuelle ou collective : 500 salariés.

1.4. Nombre de salariés ayant des acquis de l'expérience égal à : 200 VAE.

1.5. Nombre de salariés détenteurs d'informations spécifiques sur les métiers et techniques de l'automobile : 1 000 salariés.

2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

2.1. Salariés affectés 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 ayant droit individuel à la formation : 600 salariés.

2.4. Nombre de salariés ayant suivi le processus de 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 reairtte pesvrsogrie : 300 salariés.

3.2. Réduction de l'absentéisme résultant des iieuartdncs 3.1 : 20 %.

3.3. Nmobre de stporpus « ioantrfiomn rteatrie » distribués : 5 000 documents.

3.4. Nmorbe de réunions d'information « rraiette » réalisées : 900 réunions.

3.5. Nrmboe d'entretiens spécifiques ou de binlas rtrteiae réalisés : 1 000 entretiens.

3.6. Normbe de salariés exerçant des fontoncis de tueutr : 300 salariés.

3.7. Misonsis d'accueil, d'accompagnement et de pnrraagaie : 700 salariés.

3.8. Age myeon de ctasiseon d'activité des salariés de 55 ans et puls : 60 ans.

3.9. Réduction du tuax de sirtoes anticipées d'activité : 10 %.

4. Tonsiramissn des sojavrs et des compétences et développement du truatat :

4.1. Nbmoe de salariés ilucns dnas des équipes de tiraavl d'âges mxetis : 1 000 salariés.

4.2. Nmrobe d'entreprises aynat défini et sviui un ituacniedr de pcnmfaoerre de ces équipes : 100 entreprises.

4.3. Nmbroe de salariés sicplseetubs d'accéder à une fiotcnon tltuaore : 1 000 salariés.

4.4. Nmorbe de salariés scplieestbus de pirtpeciar à des jurys d'examen : 400 salariés.

4.5. Propooritn de teruuts bénéficiant de crttepeoanirs spécifiques puor l'exercice de luer ftoicnn : 50 %.

4.6. Nborbe d'entreprises anayt défini et suivi un icitaendur de ssaoafttcin des salariés sviuis par un teuttur : 100 entreprises.

4.7. Nombre de salariés deanirittsaes des sroutpps d'information réalisés puor vilsoaerr la tnmsiraosin des sarovis et des compétences et le tutorat : 2 500 salariés.

L'ensemble des mserues décidées par les enpeirstres dnas les qrtaue dimaones aisin définis diot permettre, à l'échéance de fin 2011, d'atteindre un ojetbcif naoaintl de bnarhce de 300 eipmlos maintenus. Cet oictejbf s'entend de la différence ernte le nrmboe moeyn de salariés en activité âgés de 55 ans et puls évalués en 2010 et en 2011 et ce même nbmore myeon de salariés en activité âgés de 55 ans et puls recensés en 2008 et en 2009. Ce norbme corernpsd à une stabilisation, puor les duex années à venir, du nombre de salariés fnsiaat leqidiur luer penosin de vieillesse.

Article 5 - Evaluation de la réalisation des objectifs

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Chaque eeisrrpnte concernée par le présent acorcd desresra un état iitnail de sa saittoun au ragred des idicunatres ci-dessus, qu'elle aeerrdssa au secrétariat de la cmisssmioon partriaie ntlaoioine au puls trad 6 mios après l'entrée en vuiguer dudit accord.

Chaque enprirtsee aaynt mis en pacle le paln en aedersrsa les résultats annuels, puor chaucn des icdturaiens retenus, à l'organisme désigné à cet eefft dnas le carde de la réalisation du rproat de bnrahce 2011. Les modalités et les délais de ctete opération srenot précisés en tpmes opouprtn par délibération priartaie de la cismosomin priiaate nationale.

Les résultats srnoet détaillés dnas un cahitirpe spécifique du

rapropt de bhncrae 2011 (réalisé en 2012) de façon à ptertmree aux prreataeinis soucaix d'en fraie l'analyse, d'évaluer les écarts constatés par rproppat aux ofcibejts iuainitx et d'en tierr les esmetenngiens 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 1er

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Après la première pasrhe du 2e alinéa de l'article 7adu règlement général de prévoyance (RGP) est insérée la pahsre snavutie :
« A moins qu'ils seonit ttleuirais d'un ctoarnt de taiarvl mtneaoinnt un hriroae à tmeps partiel, ils snot réputés être à tmeps clpeomt puor le calucl des prestations. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Le 5e ponit de l'article 10 b du RGP est rédigé comme siut :
« Cpaiatl de fin de carrière : la peirsoattn est versée à l'entreprise, aevc le rmseourbeenmt des caioitnoss ou des ctbinioountrs poalrtaens qui s'y attachent. L'entreprise rsrvee la poeatrstin au pratpialnt après avior prélevé la prat salaalrie et/ou la prat poarantle des cotisations. »

Article 3 - II. - Modifications du règlement de prévoyance obligatoire

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Le tirtre VI du RPO est modifié cmmoe siut :

« Atrclie 17

Capital de fin de carrière

1. Dirot à un cpaiatl de fin de carrière

a) Départ à la rirtatee

L'organisme asrsuuer désigné (OAD) atiutrbre un ciapatl de fin de carrière au prntiaicat qui relpmnt simultanément les ctoidnnis svatniues :

1° Ahvceer sa carrière par un départ vnotliaroe à la rtiarte ou une msie à la rretiate par l'employeur, mneattt fin au crtonat à durée indéterminée ;

2° Erte âgé d'au monis 60 ans au treme du préavis de départ vtlraioie à la rtraeie ou de msie à la rrtiaee par l'employeur ;

3° Taltoiser au minos 20 ans d'ancienneté dnas la poesrofisin au tmere du préavis, dnnot au mions une année cnooite dnas l'entreprise avnat le trmee du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ vlironoate ou de msie à la riaette d'un motannt égal ou supérieur à l'assiette de cucall visée au pinot 3 ci-après.

b) Lmccinineeet puor iadiutnpe d'origine psoeillsrfrnonee

L'OAD atuitbre un complément de caitpal de fin de carrière au pcraainptit qui rpeplit simultanément les cionotnids sveaituns :

1° Erte licencié consécutivement à une itiudtnpae d'origine professionnelle, dnas les cionotnids indiquées aux atreicls 2.10det 4.08 e de la cinoonetvn cleovilcte ;

2° Erte âgé d'au minos 50 ans à la dtae de la rrtupue du cotarnt de tvraail ;

3° Ttiosealr au mnois 20 ans d'ancienneté dnas la poisseorn à la dtae de la ruutpre du ctranot de travail, dnnot au mnois une année

cinnutoe dnas l'entreprise anavt ctete dtae ;
4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de lcnncmiineet d'un mnotant égal ou supérieur à l'assiette de claucl visée au pniot 3 ci-après.

c) Lcimieecntt puor un atrue mitof
L'OAD autbttrie un complément de ctaiapl de fin de carrière au ppitacnrait qui riplent simultanément les cinoditnos seniuvats :
1° Erte licencié,sauf en cas de ftaue gvare ou lourde(1), puor tuot motif atrue que cluei visé au phpaaarage b ;
2° Erte âgé d'au mnois 60 ans à la dtae de la rtuupre du ctnaort de tairval ;
3° Ttleisaor au mnios 20 ans d'ancienneté dnas la pifrseoson au tmree du préavis, dnot au mnios une année cinnotue dnas l'entreprise anvat le terme du préavis ;
4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de lcnecmeiniyet d'un mnnotat égal ou supérieur à l'assiette de caulcl visée au piont 3 ci-après.

2. Caulcl de l'ancienneté dnas la pfrsoosien

L'ancienneté dnas la psesfoorin est la smome en fin de carrière des périodes d'activité salariée exercée sur le trriierote métropolitain dnas ttoue enpiesrtre rnavelt du champ d'application de la cvneionotn coiceltvle ; canuche de ces périodes d'activité est attestée par le crefticiat de tivaarl visé à l'article 1.21 de ldtaiie convention, et calculée conformément à l'article 1.13, le toatl étant apprécié en années entières.
Pour les salariés dnot la dtae de rtruupre du ctaonrt de tivaarl est postérieure au 1er jevnair 2010, l'ancienneté dnas la posfrisoen terdnia ctmpoe des périodes de tarvial aecopiclms dnas les flelais et seaclsurucs de vetne et de réparation des cotuenrrtcuss auoblttoeims anavt appliqué la coeitvonnn cillcveote de la métallurgie anavt l'entrée en vueuigr de l'avenant n° 33 du 16 neovmrbe 2000 à la cetinoonvn collective.

3. Monntat du caaptil de fin de carrière

Le mnntoat du captail de fin de carrière est défini à patrir d'une astisete de ccuall fotiiairfare égale à 32 400 ?.
Cette asetstie de cuaccl srea revalorisée au 1er jainevr 2015 de la vitaioaran de l'indice INSEE des pirx hros taabc attenit en nvbeorme 2014 par rrapot à ceuli de nbrmveoe 2013. Elle srea etusnie revalorisée au 1er jevnair de cqauhe année, solen la même règle de votariian d'indice.
Pour un salarié à tpmes plein, le ciptaal de fin de carrière est égal au pnrgtucoee ci-après de cttee aetstsie de culcal :
? 30 % puor 20 ans d'ancienneté dnas la pssoeifron ;
? puls 2,4 % puor chuae année supplémentaire d'ancienneté dnas la pfrsioeom ;
? jusqu'au mauxxim de 80 % puor 41 ans d'ancienneté ou puls dnas la profession.

Article 17bis Dispositions teinoartistis

Par etxepcoïn tarsinorite à la codotiinn d'ancienneté fixée par l'article 17, les ptaicnartpfs qtiuntat l'entreprise avant 2020 avec une ancienneté dnas la pifresoson égale ou supérieure à 10 ans mias inférieure à 20 ans bénéficieront le cas échéant d'un ciaaptl de fin de carrière à praitr du barème sivuant :
? mntaont du ciaaptl de fin de carrière puor 10 ans d'ancienneté : 10 % de l'assiette fiirftoarae ;
? puls 2 % par année supplémentaire de 11 ans à 20 ans d'ancienneté ;
La cnoitoidn d'ancienneté mmainile de 10 ans dnas la profession, acpbaipre lros de l'entrée en vguier de l'avenant n° 55 en 2010, srea eitusne relevée de 1 an puor chcnuae des années civiles de 2011 à 2019. Asini en 2011, pruuront bénéficier d'un caaptl de fin de carrière les selus piittacaprns aynat au monis 11 années d'ancienneté professionnelle, en 2012 cuex qui aunrot au moins 12 années d'ancienneté professionnelle, et anisi de stiué jusqu'en 2019.
Les areuts cnidootnis fixées par l'article 17, y coimprs l'ancienneté fnaile de 1 an, snot allppcbieas aux paiciptnrts visés par le présent article.
Les patpnatcriis concernés par le présent altcire s'entendent de cuex dnot la rtruupre du ctronat de travail, à luer invitiiiae ou à clele de l'employeur, est notifiée au puls tôt à la dtae d'entrée en veiuugr de l'avenant n° 55 à la connotvein ccivletloe nationale, et au puls trad le 31 décembre 2019. Puor l'ouverture et le culacl des droits, l'ancienneté de ces ptcptairains est appréciée conformément aux pioicprnsters de l'article 17, pniot 1.

Article 18 Calcul des drtios

Dès la naitooifticn de la rrrutupe du cotarnt de tvialar ou du mndaat social scbpuelsite d'ouvrir diort au bénéfice d'un cpaital de fin de carrière, le picnpatrit est tneu d'adresser à l'employeur les ciefrticats de tavaril antérieurs, s'il en existe, ptnaemtret d'établir son ancienneté dnas la profession.
Dès le début du préavis de rupture, et en tuot état de cause dès qu'il a reçu les ccftaeirits de tiraavl antérieurs, l'employeur est tneu d'adresser à l'OAD :
? cpoie de la ltrtee nfoaiitnt le départ vniltooare à la retraite, ou la msie à la retraite, ou le lmicieecntt ;
? cpoie des crecttiiafs de tivaarl antérieurs ou de tuot artue dneumcot pemaretnnt d'établir l'ancienneté dnas la prfsoieosn ;
? copie des bilutnles de sielaras des 12 mios précédant cluei au cruos duquel la rpuurte a été notifiée ;
? tuos atuers dtncmueos nécessaires à l'établissement des droits.
Au vu des éléments fournis, l'OAD caculle le mnnoatt des dotris légaux et conventionnels, en tnanet cpmote le cas échéant des périodes de tvaiarl aeilcmopcs à tmeps priteal au corus de la carrière, plus en déduisant le mnnotat des ctpiaux de fin de carrière qui ont pu être versés précédemment à la même personne.
Dans les cas de départ à la retraite, l'OAD ifnrome séparément l'employeur et le salarié du mnnotat du ciaaptl de fin de carrière ansii calculé, du mtanont de l'indemnité légale éventuellement due, et du moannt de la smmoe ratsnet éventuellement à la caghrhe de l'employeur au ttrre de cette indemnité légale. La lrtete adressée à l'entreprise et au salarié idqunie que l'employeur diot déterminer, suos sa responsabilité, le mnaotnt des caiiootntss ou des cootbtruinins tnat palaornets que slraielaaas deus sur la smmoe reçue.
Dans les cas de lnieicemcnet ovanurt dorit au vesernemt d'un complément de ctapial de fin de carrière, l'OAD inomrfe séparément l'employeur et le salarié du mnnotat de ce complément.

Article 19 Liquidation des doirts

1. Vsnmreer de l'ancienneté de fin de carrière

L'OAD vrese à l'employeur les seomms calculées conformément aux dponsoioiits de l'article 18, en détaillant les 3 éléments du vmesent crnseopadrot aux ptoins 1 ou 2, d'une part, 3, d'autre part, et enfin 4 du présent article.
Ce veenmerst est effectué après réception des états et jsfuafctiits exigés. Le vnesreem des smmeos dues, à l'exception du rsubeenmeomt des ctioionsats patronales, puet être fiat en même tpmes que la lettre de notioaicftin des dtiros visée à l'article 18 dès lros que le deiossr est complet.

2. Vrseneem de l'ancienneté de fin de carrière

En cas de leneicmicnet onaurvt driot au veermnset d'un complément de caaptl de fin de carrière, le vrsmeem est adressé à l'employeur, à caghrhe puor lui de le reesrver au salarié.

3. Psrie en craghe de l'indemnité légale de départ vlnrtoiaoe ou de msie à la rrtiaae

Lorsqu'une indemnité légale de départ vatoilrone ou de msie à la rritaete est due par l'employeur, l'OAD rmbesoure celle-ci dnas la litmie de 75 % du mtonnat du ciptaal de fin de carrière, snas que le cmuul des deux smoems psusie excéder le manotnt de l'assiette foaiarrfte visée à l'article 17, pniot 3. Le sprulus éventuel d'indemnité légale dmrueee à la chrgae de l'entreprise. Le rebrsnmeem est effectué sur présentation de la jiiostaifcun du peemanit etifcfef de la somme considérée.

4. Pirse en chrgae des citianosots pornleatas

Après aiovr déterminé le mnnotat des ctiasitnoos ou des ciobritoutnns afférentes à l'indemnité légale et au caitpal de fin de carrière dus en cas de départ à la retraite, l'employeur asesrde à l'OAD les jtuftaisicifs de veensermt anisi qu'un état récapitulatif détaillant :
? le mnntaot de l'indemnité légale et celui des ctastoniios sallaerias (hors CSG et CRDS) y afférentes ;
? le mnnoatt du cpaaatl de fin de carrière et celui des caitiosnts salalerias (hors CSG et CRDS) y afférentes ;

? le mantnot des ctonoaisis petnaaorls afférentes à l'indemnité légale ;
 ? le mnotant des cntaoiisos paelotnars afférentes au ctaapil de fin de carrière ;
 ? le cas échéant, le mnntaot de la cuotoiitnbrn due par l'employeur en cas de msie à la retraite.
 Après réception du dsiesor complet, l'OAD procède au rbmmsueeerot des ctstiionoas ou cntutorbniios patronales, dnas la ltmiee de la fraicon de l'indemnité légale n'excédant pas le pnoaldf de 75 % visé à l'article 19, pniot 3. Lqrouse la pirse en chrage de l'indemnité légale a été limitée à ce titre, le runsmromebeet des cinitostoas ou chrontiittons partloean est égal au rrpopt etrne l'indemnité psrie en cahgre et l'indemnité légale tloate due.

Article 20
 Salariés anayt travaillé à tpmes piaertl

1. Cclaul du capital de fin de carrière

Lorsque le ppiacnritat a travaillé à tpmes prateil tuot ou prtiae de sa carrière, l'ancienneté dnas la pssfreooiin est calculée en aidtodannint le nbomre de mios reconstitués en focnotin du pnotugecae d'activité du prnaiptact au cours de cqahue période considérée. Le ptrugcoanee d'activité est égal au rrpapot etrne

l'horaire crttcouenal et la durée légale du travail.L'ancienneté ttlaoe asnii reconstituée est appréciée en années entières, conformément aux dpsotnioiiss de l'article 17, ponit 2.

2. Cucall de l'indemnité de départ à la rtiarte ou de lmiieceennct

L'indemnité légale de départ vinotolrae ou de msie à la rtrtraeie dnot le salarié puet bénéficier lorsqu'il a été occupé à temps clopemt et à temps paretil dnas la dernière enstripere est calculée plnrrelienotempnoot aux périodes d'emploi effectuées soeln l'une et l'autre de ces duex modalités. Il en est de même puor l'indemnité de licenciement, lorsqu'il s'agit de cuaecllr le complément de capital de fin de carrière. »

(1) Termes « suaf en cas de faute gavre ou lodure » ecluxs cmome étant ctnarroie aux dossiotnipsis de l'article L. 1331-2 du cdoe du taviral qui dsopise que les aemdnes ou aertus sacnitnos pécuniaires snot ittedrenis et que tutoe dopsiitsoin ou sitliuptaon coarnitre est réputée non écrite.
 (Arrêté du 15 mras 2010, art. 1er)

Considérant les possibilités de répartition déterminées par le futur aiclrte L. 6332-19 du cdoe du travail,

Article 1er
 En vigueur étendu en date du 25 nov. 2009

Les seomms visées aux 1 et 2 de l'article L. 6332-19 du cdoe du traaivl snot rcievnesemtpet déterminées, puor 2010, de la façon siutnvae :

a) Eterneerpriss de 10 salariés et puls :
 ? 80 % au trtie du paln de formation, se tnasduirat par le veeremsnt à l'ANFA dnas son appel, au 28 février 2010, auprès des eriprtneess visées, d'une cnooutbiritn de 0,16 % des sialears versés en 2009.

Il est précisé que ce vrnemeset est ipabltnue sur la ptiptiiaacon à la friamtoon cuniotne de l'entreprise.

? le solde, au tirt de la professionnalisaton, par prélèvement sur les smmoes collectées par l'ANFA, sur ce régime, auprès des erinprsees de 10 salariés et puls rveanelt du chmap de la cvnetoinon ctlveloe noalinte des sicveers de l'automobile.

b) Eetpsrreins de mnois de 10 salariés :
 ? 100 % au trtie du paln de formation, par prélèvement intégral sur les seomms collectées par l'ANFA à ce titre sur les enrtisepers de minos de 10 salariés ranlevet du cmahp de la coneoiivttn coclevlite nitanoale des srceies de l'automobile.

Article 2
 En vigueur étendu en date du 25 nov. 2009

Cette répartition de la cioritonubtn visée est suleisptcbe d'être rvuee puor les eerceixcs suivants.

Article 3
 En vigueur étendu en date du 25 nov. 2009

Le présent aorccd frea l'objet dnas les mieurlls délais des formalités légales de dépôt. Son eseiotnxn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Accord du 25 novembre 2009 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FCNRM ; L'UNIDEC ; Les psflreeonnosis du penu ; Le GSENA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; LA CFE-CGC ; La CSNVA,

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2009

Vu la loi, en curos de promulgation, revlatie à l'orientation et à la formiaotn pioenessonfrlle tuot au lnog de la vie, et particulièrement son aitrce 18, portnat création d'un alcirte L. 6332-19 du cdoe du tvarail ;

Vu l'accord niotnaal iteeosrsfrpnnoinel du 7 jivaenr 2009, et particulièrement son alrtice 25 ;

Vu l'avenant du 5 otobcre 2009 à l'accord ci-dessus,
 Considérant aisini le vermsenet à etcueeffr par l'ANFA, OCPA de la bnhrce des sercevis de l'automobile, puor l'année 2010, sur les rémunérations 2009, au pofrit du fndos paaiirtre de sécurisation des prraoucs peefnilsroosns ;

Avenant n 14 du 25 novembre 2009 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif

aux règlements de prévoyance

Signataires

Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FNCRM ; L'UNIDEC ; Les psosloeffiennrs du penu ; Le GNSEA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CSNVA,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Vu l'article 1. 26 de la cnovotnen clovcitlee ntiaalnoe ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 nvormebe 2000 et ses atenanvs successifs, en denrier leiu l'avenant n° 13 du 15 jueillt 2009 ;
Vu l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord ntoaaain ieoeptrifnnnsorel du 11 jvianer 2008 sur la mtresondiaon du marché du travail, ratliet à la portabilité des gaenriats complémentaires de santé et de prévoyance ;
Considérant que, si la portabilité rpeose sur la rioeatln etrne l'ancien eeyloumpr et l'ancien salarié, l'avenant n° 3 susvisé asouitre une analirtteve par la msie en plcae d'un système de mutsuiloaatin défini par aorccd citeocllf ;
Considérant que dnas la bhrncae des sreivces de l'automobile, mtjoemairraneit composée de très peteits eiernerpss et dotée pour la prévoyance citcvelloe d'un ongarimse ausrsuer désigné auprès dequul l'adhésion des esnererptis est obligatoire, l'efficacité d'un dsptisioif de portabilité nécessite de sflipeimir au mamxium les démarches aemiitrditanvss ;
Considérant que l'entreprise diot dumreeer responsable, lros de la ruptue d'un corntat de travail, de l'information du salarié sur ses dotris au trite de la portabilité, puor prmettre aussitôt à ce drenier de farie vlaior ses driots auprès de l'organisme auerusr désigné,
il a été cevonnu d'adapter comme siut le règlement général de prévoyance (RGP) et le régime pofisoneresl orbloiiagte de prévoyance (RPO).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La portabilité des gatariens de prévoyance instituée par l'accord du 11 jinvear 2008 susvisé est assurée par l'OAD dnas les ciointdons décrites ci-après, snas cpoittrnaree de csaiiotnots tnat qu'un avneant à l'annexe trifaarie du RPO n'aura pas institué une coitisaotn spécifique, et au puos tôt jusqu'au 31 décembre 2010. Dnas le cas où une tlele coioiatts n sierat instituée, celle-ci ne saeirt pas appelée auprès des salariés dnot le coantrt de trvaial arua été ropmu avnat l'entrée en vigeuur de cet avenant, de telle sorte qu'ils sneoit assurés de bénéficier gtaiumetenrt de la portabilité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Après les mtos : « Il pernd fin » fnaquirt au 1er alinéa de l'article 7 a « Overture des drtois » du RGP snot insérés les mtos : «, suos réserve de l'application des ppgarearhs b et c ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans la 1re prashe du 2e alinéa de l'article 7 b du RGP, après les mtos : « les greaiatns du ttrie IV » snot ajoutés les mtos : « et celes du tirt V », et la 2e parhse de ce 2e alinéa est supprimée.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le 3e alinéa de l'article 7 b du RGP est remplacé par les diipioosstns sitneuvss :
« En cas de décès snevruu dnas les 30 juors qui suevint la

rtaaadiion des eficfetfs de l'entreprise adhérente, les giertnaas des tretis IV et V soenrt assurées même si l'ancien salarié ne bénéficiait pas des dnspiistoois du c ci-dessous, au mmneot du décès, suaf rsprree d'une activité salariée ou non salariée antérieurement au décès. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est inséré à l'article 7 du RGP un phapagarre c nvaeeou rédigé cmmo suit, le praarhgape c « Iriotuntpren des doirts » daeevnt le prrgaaahpe d :

« c) Portabilité des ditros

La portabilité des diotrs peermt aux acnneis salariés non cverutos au trite du maiienn des dtiors de bénéficier, s'ils avneiat au mions 1 mios d'ancienneté chez le derenir epmyleur et s'ils snot pirs en crghae par le régime d'assurance chômage, des gretniaas du régime de prévoyance.

Ces anniecs salariés pirs en carhge par le régime d'assurance chômage bénéficieront snas cetroeirapns de coottaniiss des gartneais des ttires I à V du RPO pndanet la période de chômage et puor une durée égale à la durée de luer drneeir catornt de travail, appréciée en mios entiers, dnas la limite de 9 mios de couverture.

Pour bénéficier des garanties, l'intéressé dreva :

? jtsfeiiur de sa qualité d'ancien salarié en pnruosidat le cttriebcat de tariavl visé par l'article 1. 21 b de la cnoetvonin ccievlloet ;

? jisitfeur qu'au memont de la réalisation du risque, il était éligible aux actonoillss de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme dmndaeuer d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du diort aux aocionatlts ;

? déclarer le ruqise svenruu à l'OAD ;

? pdiruroe à la dmaende de l'OAD tuot denmcout peentmtart de jeiffusur le dorit aux piatrtnoess et de cecaullr celles-ci.

Sont cetuovrs les rsuqies snvuats :

? le décès, oarvunt driot aux pteasnrutos des tteris IV et V au bénéfice des atynas driot ;

? l'invalidité, oravunt dorit aux patentoriss du ttire III en complément de ceells seviars par la sécurité saioicle ;

? l'incapacité tapreimroe et de lugone durée onruavt driot aux ptsairnoets des areltcis 2 et 4 du RPO ; le mnntoat de l'indemnité est limité, le cas échéant, de tlele srote que l'indemnisation ne siot pas, au total, supérieure au mnaontt des aclationols de chômage qui aienraut été perçues au titre de la même période ; l'indemnité journalière étant due en complément de celele versée par la sécurité sociale, le 3e alinéa des alrciets 2 a et 2 b du RPO n'est pas applicable.

Le svciree des ptnaristoes des trites I, II et III est itrpreonru dnas les cas visés au prgrhaape d, asnii qu'en cas de rpierse de tutoe activité rémunérée, et en tuot état de csaué à la dtae d'attribution d'une ponsien de vsilselee par la sécurité sociale.

Les modalités de msie en ?uvre du présent pgaarahpre snot précisées dnas une nictoe d'information annexée au présent règlement ; cette niocte d'information est oiireblgoeantmt délivrée au salarié lros de la rruupte du cratont de taivral sbtspecilue d'ouvrir droit à l'assurance chômage. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est créé une notcie d'information « Portabilité des droits du régime de prévoyance ortabgioile », dnnot le ttexe est jonit au présent avenant, et qui srea annexée au règlement général de prévoyance.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est demandé à l'OAD :

? de comptabiliser, à ptirar de l'exercice 2009, les ceaghrrs rlaeavtis à la msie en plcae des gaatenirs au trtie de la portabilité, en dntusiagnt les dépenses de prestations, de rveoitlraoisn et de gioestn ;

? d'informer les mmerebs de la cmoosimsin piartare nationale, en jiuin pius en orbobce 2010, de l'évolution des dépenses en cours.

Les pentiraeras sacuoix décideront en 2011, au vu des résultats cotempls de 2010, des mureess à pdrerne puor le fnnciemnat des ginrteas de portabilité.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les entreprises assurées auprès d'un organisme agréé 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 cotisations 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 prévoit des modalités spécifiques pour la couverture et le financement de la portabilité. Dans ce dernier cas, la cotisation totale appelée pour la couverture des cotisations du RPO, y compris la cotisation « portabilité » ne devra pas être supérieure, pour chaque catégorie couverte, à celle fixée par l'annexe tarifaire du RPO.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

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 en date du 1 juil. 2009

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 en date du 1 juil. 2009

Les entreprises 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 entreprises suivoies se réuniront pour en tirer les conséquences sur leur activité dans les secteurs de l'automobile.

Article 12

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les entreprises 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.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

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 ;
- ? retards de paiement de cotisations (ouvriers, employés, apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance) ;

? rejets 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 réserve d'une durée déterminée ou indéterminée.

L'organisme assureur se charge de régler au bénéficiaire et de garantir 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 peut être étendue à l'entreprise, qui s'ajoutent au régime de prévoyance obligatoire, n'est pas assurée dans le cadre de la présente notice. Le montant de cotisation supplémentaire, à titre gratuit ou onéreux, nécessite de mettre en place des procédures spécifiques en accord avec l'entreprise considérée, les salariés concernés et l'organisme assureur.

Lorsque de telles procédures sont mises en place, l'employeur doit être en mesure de régler les cotisations du régime de prévoyance obligatoire, et l'ancien salarié devra présenter les justificatifs visés au paragraphe 3 pour bénéficier 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 accusé de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus. S'il souhaite bénéficier de la portabilité des garanties de prévoyance, c'est l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifié par lettre recommandée avec accusé 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 droits assurés

Lorsqu'un des droits prévus au titre de la portabilité s'est réalisé, le bénéficiaire de la prestation par l'organisme assureur est subordonné :

- ? à la procédure d'un contrat de travail conforme aux dispositions 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 échelonnées, 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 procédure des prestations 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 versées 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 perçues 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 interviendrait 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 prestation complémentaire par l'organisme assureur est interrompue 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.

Avenant n° 2 du 16 décembre 2009 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Un avenant n° 4 au règlement d'Inter-Auto-Plan est annexé au présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	La CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FCRNM ; L'UNIDEC ; Les professionnels du pneu ; Le GNESEA,
Syndicats signataires	La CFTC ; La CGT-FO ; La CFE CGC ; La CSNVA,

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

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 représentants de l'avenant n° 1 susvisé dénonçant la conclusion de l'accord du 4 mars 2003 conclu avec Nexitas Interépargne et Netxais Ernagpe Eirpnerse ;
Vu la délibération préfectorale 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 en date du 16 déc. 2009

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 direction 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 FPE 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 continuent dans leur fonctionnement les engagements qui auront adhéré à IAP avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, tant que l'un ou l'autre des cotisants n'ont pas résilié leur engagement dans les conditions prévues par la législation en vigueur. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Le troisième vœu de l'accord du 27 juin 2002 est remplacé par les deux vœux 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 : « conformément au titre IV du livre IV du code du travail et plus particulièrement aux articles L. 443-1-1 et L. 443-1-2 du code » sont remplacés par les mots : « conformément 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 du 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 en date du 16 déc. 2009

Un avenant n° 4 au règlement d'Inter-Auto-Plan est annexé au présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Le présent avenant entre en vigueur après son extension.

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

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 GTSNOBTIEP et REGARDBTP, d'une part, et NAIXITS INTEREPARGNE, d'autre part.

Annexe

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

ANNEXE

Avenant n° 4 relatif au règlement d'Inter-Auto-Plan

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Aux 2e et au 3e alinéa de l'article 3 « Particularités », les mots : « 100 salariés » sont remplacés par les mots : « 250 salariés ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Au 6e alinéa de l'article 3 « Particularités », les mots : « au tenancier de la société de gestion » sont remplacés par les mots : « à la société de gestion ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Au 2° du 1er alinéa de l'article 4 « Affectation d'Inter-Auto-Plan », les mots : « de tout ou partie de ses profits 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 affecter son compte par des profits d'intéressement ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Avant le 5e alinéa de l'article 4 « Affectation d'Inter-Auto-Plan » relatif à la limitation du montant des versements à hauteur de 25 % de la rémunération ou du revenu annuel, est inséré un nouveau 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 en date du 16 déc. 2009

Au point 3° de l'article 4 « Affectation d'Inter-Auto-Plan », la dernière phrase est supprimée.

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Au point 4° de l'article 4 « Affectation d'Inter-Auto-Plan », les mots : « à l'article L. 443-2 du code du travail » sont remplacés

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Avant l'indication des hiut opitnos de tuax fiagurnt à l'article 5 « Aoendbmtnes », le txtee du 4e alinéa est modifié cmome siut : « Au puls trad 1 mios avnat cahuqe période aeunlnle de versements, l'employeur iunqdie à la société de goteisn : ? le (les) tpye (s) de vrmeetsnes concernés par cet aedonnbemt ; ? le tuax et, le cas échéant, le plfoand aaippcblle à chuqa vsernemt puor la période annuelle. L'employeur a le chiox entre les optinos snietavus : »

Article 8

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

A l'article 5 « Amndbtneeos », les mtos : « par l'article R. 443-8 du cdoe du tiarval » snot remplacés par les mtos : « par l'article R. 3332-13 du cdoe du tiraavl ».

Article 9

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Les 3e, 4e, 5e et 6e alinéas de l'article 6 « Atocitefafn des somems épargnées », rlaifets à la désignation des FPCE multi-entreprises, snot remplacés par les cniq alinéas stavnius :

« BTP Eganrpe Monétaire

Ce FPCE est classé dnas la catégorie FPCE " Monétaire eruo ?.A ce titre, le FPCE est géré à l'intérieur d'une fhruceotte de sensibilité de à 0, 5.L'exposition au risque atiocn est interdite. Les pnircipux reqsius snot les situavus : ? risuqe de tuax ; ? rsuiqe de crédit ; ? risuqe de prete en capital.

BTP Eagnpre Purdnet

Ce FPCE est classé dnas la catégorie " FPCE diversifié ?.A ce titre, le FPCE gère de façon discrétionnaire, dnas le repesct des rtaios prévus par la réglementation, des aficts faninrices de la znoe eruo ou étrangers (valeurs mobilières et itusnertmns fnracinies à terme).L'objectif de getosin csoitne à meyon tmree à oetinbr une pnrcoaemfre supérieure à clele d'un bnhmraeck composé à 10 % de l'indice Dow Jneos Stoxx50 et à 90 % de l'indice ETourMS 5-7 ans.

La goisten de ce FPCE est une goisten avtcie à ftroe donmiant obligations.

Les pnaicuirpx rquisies snot les svutians : ? rquisue lié à la gtsioen discrétionnaire ; ? risuqe aocints ; ? rsuqie de tuax ; ? ruqise de crédit ; ? rquisue de prtee en capital.

BTP Eprngae Eiqiubrle

Ce FPCE est classé dnas la catégorie " FPCE diversifié ?.A ce titre, le FPCE gère de façon discrétionnaire, dnas le rcepset des roaits prévus par la réglementation, des atcifs ficianrnes de la znoe eruo ou étrangers (valeurs mobilières et inutmenrstis fanienircs à terme).L'objectif de gseiton cosisnte à meoyntmree à obietnr une pnrfercamoe supérieure à cllee d'un bemncahrk composé à 35 % de l'indice Dow Joens Stoxx50 et à 65 % de l'indice ErMuoTS 5-7 ans.

La gosetin de ce FPCE est une gosietn acivte à fotre dimnntoe obligations.

Les paucirpnx rsieuqs snot les sntuvais : ? rusqie lié à la getsoin discrétionnaire ; ? rquisie anocits ; ? ruiqse de taux.

Ce FPCE est classé dnas la catégorie " FPCE diversifié ?.A ce titre, le FPCE gère de façon discrétionnaire, dnas le rcepset des riotas prévus par la réglementation, des actifs fnrenaciis de la znoe eruo ou étrangers (valeurs mobilières et ismertutnns fcnrineais à terme).L'objectif de gotesin cssintoe à myeon treme à obtelnr une prmrnefoce supérieure à clele d'un bmnrehack composé à 60 % de l'indice Dow Jeons Stoxx50 et à 40 % de l'indice EouMrTS 5-7 ans.

La gstoein de ce FPCE est une gtesoin atcvie à forte dnimonate actions.

Les pcairupnix riseuqs snot les saiuvnst : ? riquse lié à la gesotin discrétionnaire ; ? rquisie aocnits ; ? rquisue de tuax ; ? risuqe de crédit ; ? rusqie de petre en capital.

BTP Egprnae et Solidarité

Ce FPCE est classé dnas la catégorie " FPCE diversifié ?. Le FPCE épargne et solidarité est un fdons neuroiroicr de la SCIAV " Cihox sialdiroe ? également classée dnas la catégorie diversifiée.A ce titre, le FPCE ivstniet en peaemcrrne 98 % à 100 % de son acitf en atiocns de la SACIV maître " Cohix srdaoilie ?. Le solde de 2 % au mmuaxim est ietnvisi en liquidités.

L'objectif de gtieson de ce fdons cnstisoe à ofirfr une poeafmncrre aussi phcroe que posiblsle de cllee de la SIACV maître " Cihox sirolidae ?, le fdons détenant 98 % à 100 % d'actions de cttee dernière. La pcarnmroefe du fdons pourra être différente de celle de la SICAV maître, en raoisn ntmmoanet des faris de getsion poeprrs au nourricier.

Le FPCE arua puor vtacoion de cobitunerr au fnceanment d'entreprises sdoareliis agréées en aciaioipltpn de l'article L. 3332-16 du cdoe du travail, au tearrvs de la SICAV maître " Ciohx siordilae ?.

Les paicunirpx ruqieess snot les satnuivs : ? risuqe de tuax ; ? rquisue aoitcns ; ? rquisue de prete en ciapatl ; ? risuqe de liquidités ; ? risuqe de change. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

A l'article 7 « Conseil de snvueailrlce paiatrire », les mtos : « cchaun des qtarue fnods » snot remplacés par les mtos : « cuchan des fnods », et les mtos : « au mnios 1 fios par an » snot remplacés par les mtos : « au mnios 2 fios par an ».

Article 11

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Les 2e et 3e pashers de l'article 7 « Cesinol de siuclnvalere paiitrare » snot remplacées par les trois pesrahs snaevtius :

« Le cieosnl de scelnrliauve se réunit au moins duex fios par an. Il est chargé nmnoamtet de l'examen de la gsoetin financière, aiiisrtdnvtame et ctpalobme du FCPE. Il enxamie le ropprat aunenl de gestion. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Le 2e alinéa de l'article 8 « Modalités de poactiaiprtin à Inter-Auto-Plan » est complété par une prshae ansii rédigée :

« A défaut de cohix par le salarié, les fonds sneort iievtsns en patrs du FPCE Enrpgae Prudent. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Au 3e alinéa de l'article 8 « Modalités de papiiitraoctn à Inter-Auto-Plan », après les mtos : « auprès dquell l'intéressé » est ajouté le crops de psahre svauint : « , ou les atanys droit, ».

Article 14

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Au 1er alinéa de l'article 9 « Fairs de gsieotn », les mtos : « après la msie en disponibilité des droits aiqucs par les ppptanatiics qui l'ont quittée » snot remplacés par les mtos : « puor les ancniés salariés radiés des efeitcifs depuis puls de 1 an ».

Article 15

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Au 1er alinéa de l'article 11 « Indisponibilité des ptenlmeacs », les mtos : « à ptarir du 4e mios de la 5e année siuanvt cllee de l'acquisition » snot remplacés par les mtos : « à pirtar du 1er juor du 7e mios de la 5e année sivunat la dtae de chaque vsneeemrt ».

Article 16

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Au 2e alinéa de l'article 11 « Indisponibilité des ptlneamecs », les mtos : « et / ou » snot remplacés par le mot : « ou ».

Article 17

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Le tetxe du 1er alinéa du praharapge 12 a « Disponibilité anticipée des smmeos placées dnas le PEI », iuclannt l'énumération de neuf séries de cas de disponibilité anticipée, est modifié cmmeo siut :

« Les cas dnas lueqsels les dtoris constitués au poifrt des bénéficiaires peeuvt être enolpmxleentneiect liquidés avnat l'expiration du délai d'indisponibilité visé à l'article 11 snot les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du tiaravl :

1. Le maagrie ou la csoniloucn d'un patce ciivil de solidarité par l'intéressé ;

2. La ncsiansae ou l'arrivée au fyoer d'un efnnat en vue de son adoption, dès lros que le fyoer cmpote déjà au mnois 2 enfans à sa crahge ;

3. Le divorce, la séparation ou la dossitlioun d'un patce cvuil de solidarité lorsqu'ils snot aisortss d'un jueegmnt prévoyant la résidence hbtuaelile uiqne ou partagée d'au mnois 1 eafnt au dcimlieo de l'intéressé ;

4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cnnojoit ou de son priarnatee lié par un pcate ciivil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité siolace ou est rneuncoe par décision de la coismmoisn des dirots et de l'autonomie des psnorenes handicapées, à ciinootdn que le tuax d'incapacité agnetite au mnois 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité polnssrifoelnee ;

5. Le décès de l'intéressé, de son cinojnot ou de son prareintae lié par un pcate cvuil de solidarité ;

6. La rpurtue du ctnoart de travail, la ctoessain de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du madant social, la prtee du suttat de cnjionot clretaoluobar ou de cnojinot associé ;

7. L'affectation des semoms épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son cnnojnot ou son pateanrire lié par un pacte civil de solidarité, d'une etirsnepre industrielle, commerciale, aailrsante ou agricole, snot à trtie individuel, snot suos la fmroe d'une société, à coodtiinn d'en eexcerr enceftefvieimt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une artue pesiofsorn non salariée ou à l'acquisition de prtas solcieas d'une société coopérative de prcodiuton ;

8. L'affectation des smoems épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence pniriapcle eportnamt création de scufrae hliabtbae nveollue tlele que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la costintrcuon et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmiers de cuirotrnse ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmisee en état de la résidence pinpiclrae endommagée à la siute d'une coprsahtate nrlulaete

Avenant n 15 du 7 juillet 2010 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif

reoncune par arrêté ministériel ;

9. La situitoan de senrtdmtueet de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur ddeanme adressée à l'organisme ginirsanoete des fdnos ou à l'employeur, snot par le président de la cosoiismm de snreetumteendt des particuliers, snot par le jgue lqrouse le déblocage des dirtos paraît nécessaire à l'apurement du psiasf de l'intéressé. »

Article 18

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

A l'alinéa du pgaarphare 12 a snivaut ceuli indiqué à l'article 13, les mtos : « de la pernonse liée au bénéficiaire par un patce ciivil de solidarité » snot remplacés par les mtos : « de son paertiarne lié par un ptace civil de solidarité ».

Article 19

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Le ttexe du 1er alinéa du phrpraagae 12 b « Disponibilité anticipée des semoms placées dnas le PERCO-I », inuclalnt l'énumération de cniq séries de cas de disponibilité anticipée, est modifié cmmeo siut :

« Les cas dnas llseueqs les dtoris constitués dnas le cdare du PERCO-I pneuvt être, sur luer demande, elnepenxleimcotent liquidés aanvt le départ à la ratirtee snot les suivants, conformément à l'article R. 3334-4 du cdoe du tvraail :

1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cnnojoit ou de son pniearatre lié par un pctae ciivil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, ou est ruocnene par décision de la cimsoosimn des dtoris et de l'autonomie des ponereens handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'action saolice et des familles, à coinditn que le tuax d'incapacité atngeite au mnois 80 % et que l'intéressé n'exerce ancuee activité professionnelle. Le déblocage puor chucan de ces mtofis ne puet ineeivnrtr qu'une selue fios ;

2. Le décès de l'intéressé, de son conoijnot ou de son paentiarre lié par un pcate civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il aenitaprpt à ses aanyts dorit de deamednr la laiiodtqiun de ses dtoris et les dipiionotss du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts csneest d'être alcielapbbs à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;

3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence ppialnicre ou à la rismee en état de la résidence pnipricale endommagée à la siute d'une cpharatsote nlalrutee rcenunoe par arrêté interministériel ;

4. La stuaotiin de snedneertemutt du pirtapacnit définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur danemde adressée à l'organisme grstniioenae des fonds ou à l'employeur, snot par le président de la cimsmosoin de suerenentmdet des particuliers, snot par le jgue lousqre le déblocage des dtoris paraît nécessaire à l'apurement du pissaf de l'intéressé ;

5. L'expiration des dirots à l'assurance chômage de l'intéressé. »

Article 20

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Au 1er alinéa de l'article 15 « Soitre du cahmp de la cntioenovn cilovltece », les mtos : « par l'article L. 132-8 du cdoe du tvriaal » snot remplacés par les mtos : « par l'article L. 2261-14 du cdoe du taavril ».

Article 21

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Les aneenxs I à VI du règlement d'IAP snot remplacées par les trios aneexns suivantes, jionets au présent anvaent :

Annexe I : Nieotcs des 5 FPCE désignés à l'article 6 du règlement.

Annexe II : Réserve spéciale de participation.

Annexe III : Lstie des psttreaois de tunee de ctmope cvstroieanon pseirs financièrement en caghre par l'entreprise.

aux règlements de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FNCRM ; Le GSNEA ; Les professionnels du pengu ; Le STNCA ; L'UNIDEC,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; Le CVSNA ; La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Vu l'article 1.26 de la convention collective nationale ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en direction de l'avenant n° 14 du 15 juillet 2009 ;

Avenant n° 57 du 7 juillet 2010 relatif aux dispositions conventionnelles en matière de salaire et de formation-qualification

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FCRNM ; Le GSENA ; Les professionnels du pengu ; Le STNCA ; L'UNIDEC,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; La CGT, La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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 partiel du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation, étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 2004 ;

Considérant notamment la volonté d'améliorer et de clarifier un certain nombre de dispositions relatives aux salaires, après 7 ans d'application de l'avenant n° 35 ayant mis en place un nouveau système de classification et de qualification ;

il a été convenu ce qui suit :

Chapitre Ier. - Salaires

Article 1er - Salaires minima conventionnels garantis
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le texte de l'article 1.16 de la convention collective est modifié comme suit :

«a) Les salaires minima conventionnels garantis

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

Considérant l'évolution des paramètres intervenant le régime de prévoyance obligatoire ;
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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 sont affectés, pour l'année 2011, d'une décote de 20 % (chaque cotisation ainsi décotée étant adossée au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Les obligations souscrites doivent être 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.

dénomination.

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

Les salaires minima conventionnels garantis sont applicables à la durée légale de travail indiquée, 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 aménagements susceptibles d'être effectués en application de l'article 1.18c.

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 1.04bis se réunira au moins une fois par an pour procéder à 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 révision annuel qui ne pourra pas être inférieur à celui de l'échelon 20. »

Article 2 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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, coarsarnopdt 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 correspondantes aux mois de salaire comptés dans la période des 12 mois écoulés, à l'exclusion des éventuelles libéralités ou atours volontaires bénévoles, ainsi que de tous primes non mensuelles telles que primes de vacances, 13e mois?, lorsque l'absence n'est pas affectée par l'absence du salarié. Les mois comptés sont ceux qui correspondent aux périodes de travail et/ou des périodes d'absences indemnisées sur la base du salaire brut réellement maintenu ou reconstruit.

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

Article 3 - Barèmes de salaires minima
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le texte des quatre 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 conventionnel à 35 heures hebdomadaires, conformément aux dispositions de l'article 1.16 de la convention collective.

Les heures supplémentaires éventuellement amovibles au-delà de 35 heures conformément à l'article 1.09bis ainsi que les rajouts qui s'y ajoutent au salaire minimum, de

même que les mantraoijs fotarriiafes de 10 % ou 20 % prévues en cas de fiofart seoln l'une ou l'autre des fmlroues visées à l'article 1.09. »

Le point 2 « Catornts d'apprentissage et de pioaneailoinotfssrn » de la même axenne est abrogé, et les pinots 3 et 4 deenvient numérotés 2 et 3.

Chapitre II. - Jeunes salariés

Article 4 - Salaire des jeunes

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le 3e alinéa de l'article 1.18 est abrogé, et les deux pimreers alinéas snot placés suos un parhprraage c duidt article, intitulé « Slaarie des jenues ».

Article 5 - Accueil des jeunes

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le paaarhpgrae l'article 1.19 dvniet le phgrraape a de l'article 1.18. Le 4e point de ce pagaparhre est modifié comme siut :

« ? désigner une preosne qualifiée puor ageopanccmr evnfemecftit le juene ; ce rôle est naonlmeert confié à un teutr ou, dnas le cas du cronatt de frioatomn en alternance, au maître d'apprentissage ».

Ce paahpragreaest complété par un nvoel alinéa asini rédigé :
« Ttuoe esrirttepe devra procéder, une fios par an, à un ernteeitn spécifique du cehf d'entreprise, ou de son représentant, aevc tuot jnuée en frmaooin dnas l'entreprise suos cartnot de fmrtooain en alternance. »

Article 6 - Accompagnement des jeunes

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le pahpgrae b de l'article 1.19 deevnit le phararpge b de l'article 1.18.

Au 1er alinéa de ce paragraphe, les mtos « oiegmrnass ptriaiaes nautnioax » snot remplacés par les mtos « omersganis de ptrooietcn soiclae et de fmotorian polisslnoeefnre » et, au 2e alinéa, le mot « ptrraieias » est supprimé.

Article 7 - Formations en alternance

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'article 1.19, qui prned l'intitulé suavint : « Ftoimraos en aerantcne », se cmoospe de qatrue alinéas anisi rédigés :

« L'apprentissage cittnusoe un mdoe de fmoritoan psnoenrfeliote iinatlie particulièrement adapté aux bnseos des eertrspnes de la profession. Les emupyerols denvort arcoedr une atotinetn particulière au remecrtuet des apprentis, à luer perosgisorn polfoeleisnrrse et aux possibilités d'insertion définitive dnas l'entreprise. Les cidnoinots de l'apprentissage et le régime jrdruuiie des atepripns snot définis par les lios et règlements en vigueur.

L'embauchage suos ctroant de psfseossiroiaotiannn permet, nmnteaomt aux jneus de monis de 26 ans, de compléter luer foiaomtrn intiiale en vue de préparer une coificretatn cuottsant un mdoe d'accès aux qaiatfluioicins fgiunart au RNQSA. Les ciontonids du rucreos à ctete foiaotomn en atnecarnle snot définies par un arccod piarratiec national, et les cointonids de rémunération snot cllees fixées par la réglementation en vigueur. Lorsqu'un salarié onteibt une craificetoitn à l'issue d'un cratot de fmoariton en alternance, il lui est versé une prmie de réussite d'un mntaont égal à :

? 50 % de la rémunération mlenuse btur de bsae perçue à la fin du contrat, lsruoqe la coiaaetctfirn oneutbe furige dnas la série 1 du répertoire nntooal des cftotcrieaiins ;

? 250 % de la rémunération melneuse btur de bsae perçue à la fin du contrat, loruqe la ctriifieoican otneube fgurie dnas la série 2,3,4 ou 5 du répertoire natoainl des cietfaintciors ;

? 300 % de la rémunération mlnsulee btur de bsae perçue à la fin du contrat, lqsuroe la citoirtifican otneube frugie dnas la série 6,7 ou 8 du répertoire noiatanl des certifications.

La pirme de réussite ci-dessus est versée dès l'obtention de la ciacortitifen considérée, y cirpoms lorsqu'un nvuoEAU cronatt de faitmorton en aeancrtne est cnoclu dnas la même entreprise, à

l'issue de cluei au tmree duuquel la ctioriiiteafn a été obtenue. »

Article 8 - Prime d'intégration

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'article 1.20, qui prend l'intitulé sivnuat « Pirme d'intégration », se csmppoe de duex alinéas ansii rédigés :

« Un doit au veseernmt d'une prmie d'intégration est oruevt au salarié qui, au tmree d'un croatnt d'apprentissage ou de piieonaaoilotrnsfsn à l'issue duequel il a obtenu une cfciriiettaon fgiunart dnas la série 2 ou supérieure du répertoire nnaatoil des certifications, est embauché puor une durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié bénéficiere, à la fin du 12e mios de ce caonrtt à durée indéterminée, d'une prmie d'intégration d'un mnntaot égal à 50 % de la rémunération menulesle btrue de bsae perçue au tmere de ce 12e mois.

Si ce cotrant à durée indéterminée est rpomu à l'initiative de l'employeur puor un mtoif aurte que la faute gavre ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mios au tmree du préavis effectué ou non, une indemnité caepcmntorise srea versée puor un mtannot calculé au prroata de la pmrie prévue puor cette période de 12 mois.

Chapitre III. - Formation des salariés

Article 9 - Clauses de dédit-formation

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Au 1er pinot « Pncpiire » de l'article 1.23ter f, les mtos « stgae de ftooraimn qnfiliutaae isircnt dnas le paln de fmoaortin » snot remplacés par les mtos « stgae de ftaorimn psonfrnileseole ».

Le 2e ponit du même praprgahaefest modifié cmome siut :

« Cnntoiodos :

Cette clausue ne prruoa être opposée au salarié qu'à 5 cidoinots cmiauavulets :

1. Que le sagte sviui ait comporté au minos 70 hurees de fmroaiton poselnneofilrse qiatnailufe ;

2. Que l'employeur puisse jifusetr auprs du salarié qu'il a consacré à la faomtrion professionnelle, paenndt au mnois les 2 années précédentes, un mntanot supérieur aux ooailngibts miinemals fixées par la loi et les accrods peiiartars nounaitax ;

3. Que l'employeur présente les dmtuceos juatisifnt du mntanot de l'indemnité de dédit foairtmn ;

4. Que le cotrant de trivaal de l'intéressé, ou un ananvet à celui-ci, ait indiqué :

? la possibilité de mtere en ?uvre une csluae de dédit ftaomiron ;

? la durée de la période d'attachement ;

? le tuax et le mdoe de ccual de l'indemnité ;

5. Que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son eangnemegt par lettre recommandée aevc aivs de réception, luqrse le catornt de triaval ou l'avenant visé au 4 est entré en aliotcippan puls de 1 an avant le départ en stage. »

Le txtee du 1er alinéa du pniot « Msie en ?uvre » du même prraaphagefest modifié comme siut :

« La période d'attachement du salarié ne puet être supérieure à 2 ans snavuit la fin du sgtae de ftoaomin professionnelle, lqrsuoe la durée de ce drenier n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans suiavt la fin du sgtae de foiaotomn pfoenlsneoslire lsuoqre la durée de ce dnireer a excédé 105 heures. »

Au 2e alinéa du pniot « Msie en ?uvre » du même pahrraapgef, les mtos « ou de lnecniecmiet puor faute notifiés » snot remplacés par le mot « ivtnenerue », et les mtos « ni de démission à paritr de 58 ans » snot supprimés.

Le 3e alinéa du pniot « Msie en ?uvre » du même prrgaahpaefest supprimé, le 4e alinéa denvanet le 3e.

Il est créé un 4e et derenin point à l'article 1.23ter fanisi rédigé :

« Manontt de l'indemnité :

La bsae de cuclal de l'indemnité de dédit fmtaioron est le coût de la famitroon eenceffvemit supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du mntnoat des coûts pédagogiques hros teax facturés à l'entreprise puor le salarié concerné et du mainietn du siaalre aevc les ceghars afférentes, déduction ftaie des aieds ou abotmnedes reçus puor ctete formation.

Le mnntaot de l'indemnité est ponponnerotil au nbomre de mios munaaqtns par rrapoat à la période d'attachement. Il est égal, puor cuhqae mios ciopmrs entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement, à 1/24 ou à 1/36 de la bsae de ccaull solen que la période d'attachement était de 2 ans ou de 3 ans. »

Article 10 - Primes de formation-qualification
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Au 1er alinéa du paragraphe de l'article 2.05, les mots « bénéficiaire ou non de la reconnaissance paaiirre visée à l'article 1.22 de la convention collective, mais » sont supprimés. L'intitulé du paragraphe du même article est modifié comme suit : « c) Aticles d'une durée comprise entre 18 et 105 heures ». Dans ce paragraphe, le 3e point, qui prévoit l'attribution de 24 points de formation-qualification, est supprimé. L'intitulé du paragraphe du même article est modifié comme suit : « d) Aticles d'une durée supérieure à 105 heures ».

Chapitre IV. - Vendeurs de véhicules et salariés itinérants

Article 11 - Domaine d'application du chapitre VI
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'intitulé du paragraphe de l'article 6.04 est modifié comme suit : « Mise en œuvre des barèmes des primes de vente ». Le 3e alinéa de ce paragraphe est supprimé.

Article 13 - Garanties de rémunération
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Il est créé sous l'article 6.04 un paragraphe nouveau, composé de trois 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 prime fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du salaire minimum conventionnel brut annuel au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti des mois précédents prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes de l'article.

La rémunération des salariés rémunérés par un fixe et des primes sur ventes doit être vérifiée mensuellement selon les modalités de l'article exposées au paragraphe.

Toutefois, le salaire n'est pas lissé dans les cas suivants :

? s'il est changé d'affectation au sein de l'entreprise ou muté d'un secteur géographique à un autre, le salarié s'assure, 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 s'assure de percevoir, au titre du 1er mois de son absence, le salaire minimum garanti à son retour ;

? si le pourcentage d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75 % au maximum par suite d'un événement ou d'une panne extérieure à l'entreprise, la rémunération du mois considéré ne pourra pas être inférieure au salaire minimum garanti. »

Article 14 - Lissage des rémunérations minimales
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Il est créé sous l'article 6.04 un paragraphe nouveau, composé de deux 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 total de ce mois.

Lorsque la période de référence est inférieure à 6 mois pour laquelle la vérification ci-dessus est effectuée sur la base du nombre de mois complets effectués. Lorsqu'un salaire mensuel est inférieur à la période de référence de 6 mois est imputé par suite d'absence non indemnisée, c'est le salaire minimum brut annuel 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 salaire mensuel. A défaut, un complément spécifique Simc 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 Simc dans le salaire du mois considéré.

Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels ? compléments minimaux ? et ? compléments Simc ? qui ont pu être versés au cours de la période de 6 mois. »

Article 15 - Absences
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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 base sur laquelle le salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les factures de 1/22 ou 1/30 visées au deuxième alinéa de l'article 1.16 b s'appliquent à la prime fixe de la rémunération, et non au salaire mensuel de référence. »

Chapitre V. - Application de l'avenant

Article 16 - Application du chapitre Ier de l'avenant « Salaires »
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Les entreprises doivent procéder à la régularisation des éventuelles insuffisances non couvertes 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 incertitude entre les salariés, l'entreprise concernée déterminera la date à partir de laquelle, dans ce délai et simultanément, seront régularisés les salaires 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 - Application du chapitre II de l'avenant « Jeunes salariés »
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

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 période d'essai antérieure 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 conditions 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 - Application du chapitre III de l'avenant « Formation des salariés »
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Pour l'application de l'article 1.23ter freilaf à la clause de dédit-

formation, les étages antérieurs d'enseignement ont été pris en compte dans la détermination de l'objet d'un avenant pour les rendre conformes aux nouvelles dispositions, l'objet ne peut s'appliquer qu'après la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

La période d'attachement prévue par l'article 1.23ter pour la mise en œuvre d'une cursus de dédit-formation, de même que le montant de l'indemnité de dédit-formation, peut être réduite par accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour l'application de l'article 2.05 relatif à la période 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 - Application du chapitre IV de l'avenant « Vendeurs de véhicules et salariés itinérants »

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Les dispositions des b, c et d de l'article 6.04 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 dispositions du 1er alinéa de l'article 1.16 b relatif au salaire mensuel de référence.

Accord du 23 juin 2010 relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA dans le cadre de la GEPC

Signataires	
Patrons signataires	La CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FCRNM ; Le GSNEA ; Les professionnels du pneu ; L'UNIDEC,
Syndicats signataires	La CDFM métallurgie ; La CFE-CGC métallurgie ; La CTFC métallurgie ; La CGT métallurgie ; La CSNVA ; La CGT-FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 23 juin 2010

Vu les articles L. 6332-1-1 et L. 6332-7 du code du travail, relatif à l'orientation et à la formation professionnelle continue au cours de la vie, élargissant la mission des OCPA et des FAF à la participation à l'identification des compétences et des qualifications professionnelles au sein de l'entreprise et à la définition des besoins de formation et de qualification au regard de la stratégie de celle-ci, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche professionnelle des entreprises et des compétences, et précisant la possibilité de prendre en compte les coûts de formation 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 mise en œuvre du marché du travail, dans lequel les partenaires sociaux ont convenu d'améliorer les conditions de travail et de contribuer à la sécurisation en créant des emplois de GEPC simples et pratiques, notamment à destination des PME et TPE, de faire connaître les avantages des établissements professionnels et de mettre en place des commissions paritaires de la GEPC ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, relatif à la mise en œuvre de l'article 4.3.1 du code du travail, qui prévoit que les OCPA ont pour rôle et mission de développer la participation professionnelle, de soutenir et d'accompagner les TPE-PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, et de soutenir si nécessaire des actions complémentaires ;

Chapitre VI. - Dispositions finales

Article 20 - Contrats et périodes de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Au paragraphe « 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 du même article 4 susvisé, relatif à la rémunération, est également supprimé.

Article 21 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le présent avenant fixe l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 22 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le présent avenant entre en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne, dans les conditions précisées par le chapitre V.

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la sécurisation de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'article 1.22 c de la convention collective, modifiée 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 œuvre de démarches de GEPC, dans le cadre de dispositifs nationaux de branche que ce soit ;

Vu l'accord-cadre pour le métier 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 CPNA et les partenaires sociaux de la branche et l'ANFA, relatif à la mise en œuvre d'un dispositif de GEPC pour les années 2010, 2011 et 2012 ;

Considérant la nécessité de développer, sur la base des textes visés, une démarche structurée 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 GEPC ainsi que la mise en place, en définissant les modalités d'accompagnement des entreprises, selon les modalités suivantes.

Chapitre Ier Dispositions communes à l'ensemble des entreprises

Article 1er - Objectifs généraux poursuivis
En vigueur étendu en date du 23 juin 2010

Les obligations suivantes sont prévues que la démarche de GEPC doit conduire à :

? adier à l'identification d'objectifs stratégiques et tactiques de l'entreprise ;

? faciliter l'accès et l'utilisation des outils et des équipements 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, etc.) ;

? encourager l'entreprise à anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face, en mettant à sa disposition les travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications et en encourageant l'usage qui peut être fait de ces travaux ;

? contribuer à la mise en œuvre de modes d'organisation du travail adaptés aux objectifs et aux modalités d'activités de l'entreprise ;

? améliorer la qualité des recrutements, et notamment de ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, judicieux et favorable des contrats d'apprentissage ;
? promouvoir la connaissance de l'information des entreprises sur les petites entreprises économiques de l'entreprise et faciliter leur accès au développement ;
? accompagner les entreprises, en liaison avec les démarches impulsées par les professionnels, dans le droit-fil des dispositions de l'accord cadre 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 - Missions de l'ANFA En vigueur étendu en date du 23 juin 2010

Conformément aux attentes susvisées du code du travail, l'ANFA contribue au déploiement des actions de GPEC, le cas échéant par une prise en charge de la démarche ou des actions de formation spécifiques d'en être issues, au profit des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale des véhicules de l'automobile. Cette prise en charge est subordonnée à une vérification de la conformité du projet présenté à l'ANFA aux dispositions en vigueur.

L'ANFA assiste les entreprises de fournir un cahier des charges pour le prestataire, ou de conclure à l'établissement d'un cahier des charges, sauf pour les missions visées à l'article 5. Les engagements réciproques de l'ANFA et du partenaire rene pour une ou plusieurs semaines pour l'objet d'une convention annuelle.

Les actions de formation éventuellement préconisées par le docteur d'entreprise pourront faire l'objet d'une prise en charge, une priorité étant accordée aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA apporte son ingénierie technique et pédagogique à l'appui des démarches de GPEC, selon les modalités arrêtées par son conseil de gestion, et en liaison avec l'intervenant par l'entreprise pour les actions de conseil et de conseil.

En tant que de besoin, et afin d'articuler la démarche nationale de GPEC avec les réalités du terrain, l'ANFA pourra déléguer le dossier dans un cadre régional, sous le contrôle de ses instances partenaires et, le cas échéant, dans des actions communes avec les conseils régionaux et les services déconcentrés de l'Etat.

L'ANFA apporte son conseil au professionnel de l'adaptation du « E-profil », visé à l'article 6.2 du dispositif national de GPEC, aux mesures d'activité relevant de la convention collective mais non énoncées à la date du présent accord.

Article 3 - Missions du GFNA En vigueur étendu en date du 23 juin 2010

Le GFNA met ses moyens humains et techniques pour une mission d'intérêt général de mise en œuvre des actions visées au présent accord, au profit des entreprises qui s'inscrivent dans la démarche, auxquelles il réserve une priorité dans son activité.

Dans ce cadre, le GFNA devra répondre, sur l'ensemble du territoire métropolitain, aux sollicitations des entreprises qui sollicitent son intervention. Il développera les services et les outils nécessaires à cet effet.

Le GFNA met désormais à la disposition de l'ensemble des professionnels de la profession, en liaison avec, le dispositif de diagnostic des compétences « E-profil ». Ce dispositif permet, dans chaque entreprise qui le souhaite, d'identifier et de qualifier les emplois, les métiers et les compétences que celle-ci met en œuvre.

Le GFNA assurera la mission qui lui est assignée en s'appuyant sur les données économiques et sociales fournies par l'OPM, en rassemblant l'ensemble des données relatives à 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 - Objectifs spécifiques recherchés En vigueur étendu en date du 23 juin 2010

Sur la base de l'expérience acquise dans le dispositif « Compétences Avenir », les organisations soussignées entendent développer notamment 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 cadre du 18 janvier 2006.

En effet, si les entreprises de l'automobile, voire les PME de la branche professionnelle, ont déjà expérimenté 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 accompagnement spécifique.

Les actions recherchées à ce titre se combinent, dans une première étape, avec ceux exposés dans le cahier III de l'accord-cadre du 11 février 2010 visé au préambule, qui s'appliquent à la période 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 aggrave à la GPEC des effets permanents.

Article 5 - Missions de l'ANFA En vigueur étendu en date du 23 juin 2010

L'ANFA assiste les entreprises visées par le présent accord des actions de conseil 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'imposent à tout partenaire ; ce cahier des charges présentera les conditions de cohésion des opérateurs, ainsi que le contenu de la prestation qui devra être organisée autour d'un processus :

- ? 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 problèmes à l'opérateur, au titre du régime de la professionnalisation ou du plan de formation, ou de toute autre mesure ;
- ? un accompagnement de conseil avec l'entreprise pour l'appréciation de la démarche, son suivi, et, le cas échéant, pour réaliser un accompagnement personnalisé ;
- ? l'évaluation finale du dispositif.

L'ANFA assurera toute l'assistance nécessaire avec les opérateurs concernés par les entreprises, dès lors que ceux-ci s'engagent à recevoir le cahier des charges visé ci-dessus.

Article 6 - Missions du GFNA En vigueur étendu en date du 23 juin 2010

Le GFNA met ses moyens, dans le cadre de sa mission d'intérêt général, pour développer une offre de services aux entreprises désireuses de s'inscrire dans le dispositif ci-dessus. Dès lors qu'il est retenu, le GFNA s'engagera à :

- ? mobiliser des spécialistes du secteur économique et social propre aux TPE de la branche ;
 - ? garantir une intervention rapide dans les 15 jours ouvrés suivant l'adhésion de l'entreprise au dispositif ;
 - ? assurer 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 œuvre de la convention entre l'ANFA et le GFNA pour la réalisation des dispositions du présent chapitre.

Article 7 - Application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur après son dépôt, qui sera effectué conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du

Accord du 7 juillet 2010 relatif au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FNRCM ; Le GSENA ; Les représentants du pnu ; Le SCTNA ; L'UNIDEC,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CTFC ; Le CSVNA ; La CGT-FO ;
Organisations adhérentes signataires	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 en date du 7 juil. 2010

Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif aux particuliers des secteurs de l'automobile ;
Vu en particulier l'article 21 dudit avenant, concernant d'un réexamen préalable 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 réviser et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974, qui assure la viabilité financière du dispositif à long terme, laquelle n'est pas menacée dès lors que les conditions des paramètres qui le gouvernent ne s'appliquent que pour une durée précisément déterminée, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés pendant une « période anticipée longue carrière ».
Les salariés concernés sont ceux qui ne font pas à l'employeur leur départ volontaire à la retraite avant l'âge de 60 ans révolus dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette condition est remplie au plus tôt le 1er juillet 2010 et au plus tard le 30 juin 2011.
Les conditions du départ à la retraite préviennent l'attribution d'un capital de fin de carrière sous les suivantes, par dérogation à l'article 17,1 a du RPO :

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 en date du 27 sept. 2010

Paris, le 27 septembre 2010.

La fédération générale des mines et de la métallurgie, 49, avenue

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.

1. Acquiescer sa carrière par un départ volontaire à la retraite fin au carnot 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. Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
3. Travailler 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 métiers 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 l'objet de ses cotisations complémentaires ARCRO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Les dispositions de l'article 17, 2, du RPO « Capital 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 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

Le présent accord fixe 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 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2010

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les vœux 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 balai et de la renouveau éventuelle du présent accord.

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 CDFT adhère à l'accord suivant concerné le dispositif dénommé « capital de fin de carrière » : Accord paritaire national du 7 juillet 2010 ouvrant traitements particuliers un droit au capital de 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.

Accord du 22 décembre 2010 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FNCRM ; L'UNIDEC ; Les pnrreelsooniss du penu ; Le GNESA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CNVSA ; La FMGM CDFD ; La FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Vu la loi du 24 neorbme 2009 rialtvee à l'orientation et à la frontiaon profslsinsieoree tuot au lnog de la vie, et particulièrement son ariltce 18 pontart création d'un arilcte L. 6332-19 du cdoe du tvaial ;
Vu l'accord nniaaotl inntfisenepsoeorrl du 7 jaeivnr 2009, et particulièrement son aticlr 25 ;
Vu l'avenant du 5 obctore 2009 à l'accord ci-dessus ;
Considérant ainsl le vemernset à eeectuftr par l'ANFA, OCPA de la bchrnae des seecivrs de l'automobile, puor l'année 2011, sur les rémunérations 2010, au prifot du fdons piiratrae de sécurisation des puaoeris plorosfeeinnss ;
Considérant les possibilités de répartition déterminées par l'article L. 6332-19 du cdoe du travail,

Accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; Professionnels du penu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDFD.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des tralurelais de la métallurgie CGT, csae 433-263, rue de Paris, 93514 Mtoineurl Cedex, par lttere du 15 mras 2011 (BO n°2011-34)

Il etrnera en vueuigr après la picitbuaoln au Jaounrl oiffciel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2011

Vu le cdoe du travail, nmmaetont les arcelits L. 2241-3 realitf à la négociation tiearlInne de bhcnare en matière d'égalité

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Les somems visées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du cdoe du taavril snot rcenevtmesepit déterminées, puor 2011, de la façon suivante.

a) Erntirpeess de 10 salariés et plus

Au trtie du paln de formation, se tnduraiaist par le veesrnmnt à l'ANFA dnas son aeppl au 28 février 2011, auprès des etrprnsees visées, d'une contribution, sur les srealias versés en 2010 :

? de 0,09 % puor les erenesrptis dnnt l'effectif était cpiomrs ernte 10 salariés et minos de 20 salariés au 31 décembre 2010 ;

? de 0,12 % puor les ernspeerits dnnt l'effectif était au monis égal à 20 salariés au 31 décembre 2010.

Ce vmserneet est iabpumtle sur la pocrpattaiiin à la ftroaiomn cnounite de l'entreprise.

Le solde, au tttrie de la professionnalisation, par prélèvement sur les soemms collectées par l'ANFA, sur ce régime, auprès des eeetrnprsis de 10 salariés et puls rlnvaeet du cmahp de la ctoonvnién cecovtille ntaniaole des sierevcs de l'automobile.

b) Eerpserntis de mnios de 10 salariés

100 % au tttrie du paln de formation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sur les eentsprreis de mnois de 10 salariés rlvaenet du cmahp de la cnooitevnn clticloeve naniatole des sreecivrs de l'automobile.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Les répartitions visées à l'article 1er snot tmcatineet reconductibles.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Le présent acrocd frea l'objet dnas les mueillres délais des formalités légales de dépôt. Son estxionen srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

ponsrseoinflele ernte les fmmees et les homems et L. 2241-9 raetlif à la spepsrouisn des écarts de rémunération ertne les femems et les hmoems ;

Vu l'accord ntainaol ipnfrsnteoeerlnsl du 1er mras 2004 rtealif à la mixité et à l'égalité peseooinrlnfle ernte les hmoems et les femems ;

Vu l'article 1.17 « Egalité pnrnselsloeiofe ernte hmmoes et feemms » de la cnviooentn clieoltvce ;

Vu la délibération piiratrae n° 3-09 du 28 mai 2009 raltieve à la suaiaottin comparée des hoemms et des femems dnas les rtarpos de bnhcare 2008 et 2009 ;

Vu l'analyse du rorappt de bnharce 2008 au raged des négociations sur l'égalité professionnelle, réalisée ntnaoemmt lros de la CPN du 24 mras 2010 ;

Partageant les préoccupations exprimées par les oortsainiangs paaonetrls et syndalecs ineesnrreslepoioentls en matière d'égalité prsionfnesloeie et de mixité des emplois, ftcarues d'efficacité économique et scalioe dnas un pyas développé, Considérant que la mixité dnas l'entreprise est un réel smltuiateur de paoemcrenrfs ;

Considérant luer shaiout que les erniprsetes des srceevs de l'automobile se préparent dès à présent à intégrer dtaagnave les tleants féminins, et à assiemilr à cet efeit la cuutrle et la pitquare de la mixité et de l'égalité pleosisflrennoe etrne les femems et les homems ;

Considérant que dnas les srvciees de l'automobile, seteur d'activité eilenstemelnset composé de PME et de TPE, l'accord de bhcnare est un myoen adapté puor définir des acions prpoers à flcaetir l'accès des femems aux divers métiers concernés, à luer preetmrte d'élargir et de defieiersvr lures chiox professionnels, et à mieux cnicolier la vie fialilmae aevc la vie psfnloisroelene ;

Considérant que ces acions ne pnrrotoet être uielnemtt définies que si les paaeatrrns soauiex privilégient une apohprce qualitative, ctete démarche spspauont elle-même que les doancsitigs d'ores et déjà dbesoinpils dnas le dmnoiae de l'emploi féminin soenit arpipoodnfs grâce aux otulis d'observation dnnt la bnhrace s'est dotée ;

Conscientes tootifeus que la mlobiitoiasn des praeainetrs suaioxc en fauevr de la mixité ne pdroruia d'effets que progressivement, et à ciinotdon qu'elle snot accompagnée et stouunee par tuos les

accruts privés ou puicbls innevanrtet nmentomat dnas les steuers des médias et de la communication, de l'enseignement et de l'orientation scolaire, et de la foraomitm professionnelle, il a été cnvneou de procéder aux aeyansls qui suivent, et de prrnedre les dsiooitispns qui en découlent.

Article - I. – Situations comparées des femmes et des hommes

Il entrea en veugir après la pltiiauchon au Jurnaol ocifiefl de l'arrêté d'extension qui le concerne.

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2011

I.1. Alnasye des données statqtiuseis diioenbplss sur l'emploi féminin dnas les secviers de l'automobile

En 2009, 97 000 fmeems (23 % du total) trileanvalt dnas les svreics de l'automobile, ce qui représente :

? atour de 20 % des effectifs, dnas les activités qui emoliepnt la pupalrt des oeuvrrs : cmremoce et réparation automobile, duex reous motorisés et cycles, démonteurs et rrecycleus de véhicules, snot puls de 80 % des salariés de la bhrcane ;

? auoutr de 40 % des eefftfcis dnas les activités de loacitn d'automobiles et de stations-service ;

? 50 % dnas les écoles de conduite. La prat de l'effectif féminin est en anuagemttoin du fiat d'un tuax d'embauche de femems supérieur à 30 %. La féminisation des ebmechaus est puls fotre dnas les métiers de secrive (50 % à 60 % dnas les stations-service, le contrôle technique, les écoles de conduite) que dnas le cecmrroe et la réparation (20 % à 30 %), le tuax de sroties d'entreprises rseantn stbale par ailleurs, snas différence sivecngfaiitie sloen le sexe.

Une première anlyse des données ieusss des rpaprtos de bnchrae 2007 et 2008 au rgeard des négociations sur l'égalité psnfeinesoolrle a pierms d'identifier qlueuqes éléments de différenciation ? ernte les fmeems et les hemmos ?, fcae aux métiers des sveciers de l'automobile, ties que l'orientation des feemms et luer accès aux fitnnoocs de responsabilité, ou l'image mnsciale des métiers et de luer environnement.

Les fmeems représentaient 18 % de la mssae sllaaiare en 2008. Le décalage par rpoaprt à la protiporn des eeffitfes qu'elles représentent (23 %) diot tienr cotmpe de l'importance du tmpe patirel antmiariitsdf dnas les TPE. En efeit les écarts ernte hmmeos et fmeems snot plutô monis marqués dnas les activités de sirecve à doatnime « employés », cmome stations-service, ltiaocon de cortue durée, pcras de stationnement.

L'écart meyon ernte les rémunérations mailcunses et féminines est puls marqué chez les cderas (13 %) que dnas la maîtrise (8,5 %) et chez les ouvriers-employés (9,1 %). Un rrttaagpe puls imanprott est constaté dnas le cmcrmeoe (+ 7 % en 2008 crtnoe + 1,5 %) et la réparation atiomouble (+ 6 % cortne + 2 %).

I.2. Asalyne des cneotmopermts professionnels

Au paln interprofessionnel, les epmiols féminins snot sunovet concentrés dnas cairents domaines, nmnmaoett les sevicers administratifs, les seivecrs aux pesnnoers et aux entreprises, ce qui puet s'expliquer en patire par l'orientation socraile des jeeuns femmes. En eefft cttee ornrtioaen est différente de celle des jeeuns hommes, indépendamment du diplôme, des sthiaous et des capacités, en rasion des audettis et des représentations des fleiamls et du système éducatif.

La ptrproioon de fmeems dnas les eoplms spécifiques, namntenot de l'après-vente aoiotmlbue qui ctroeomnpt des cntineraos psychiqus particulières, est très faible, ce qui rned difcleifis les cmroiapsoans ptsoe par poste. D'autre prat les fmeems ont sonevut tneu des eoplms parmi les mions tunheqceis et/ou les mnois qualifiés dnas la branche. Eells sont, de ce fait, mnios neosurembs dnas les eomipls les puls qualifiés qui sont, par nature, miuex rémunérés. Cet écart implique, arithmétiquement, que le sialrae moeyn des femems est inférieur à culei des hommes. Si l'on puet penesr que cttee disparité dnas les elomips occupés tned à diminuer, elle est erocne présente et ctuintose l'une des ceuass de l'écart des saeiarlis moyens, nmeonmatt au neaviu de l'encadrement.

Le repérage des écarts de rémunération crnenceoe dnoc eeelnisnesltmt les métiers dnas leusqels la ptiooprorn d'hommes et de femems est équilibrée. Dnas ces derniers, mentionnés au I.1 (location, stations-service, écoles de conduite), les selus écarts sgnciatiffis de rémunération repérables en l'état des sueitqtatsis dibslponies cconeennrt les cderas et, dnas une mrindoe mesure, la maîtrise.

I.3. Apodenrpsnomfeit des analyses

Faisant sutie à l'interdiction légale de ttuoee dtiisiacormn liée au sexe, l'objectif picpnrial du présent arcdoc est de cunoidre les eeensrrtpis à smrpieur les écarts de rémunération lorsqu'ils snot constatés. Ceux-ci dovniert dnoc être meuix mesurés, puor dgtuisienr les différences d'ordre soguoioiqe ou cntporetromaml des dricnniotsmiais permonrpet dites. Dnas un pimeerr temps, l'observatoire de la bhrance des srvicees de l'automobile (OBSA) srea dnoc mobilisé puor fraie un état des liuex adrnpopofi et cblier ces différences.

Les pintearaers soucaix snot ccanvuonis que les différences liées au purorcas scolaire, à la ntuaere des responsabilités confiées ou revendiquées, ou aux ceatrnions de la vie familiale, ne pnuoortt s'estomper que progressivement. Une évolution réelle de la suittoam dnas le snes souhaité par le législateur dépendra puor bouceup de la perecitpon qu'ont les employeurs, les familles, les éducateurs, et les salariées elles-mêmes du rôle des femems dnas l'entreprise.

Toutefois l'action des ernneptesis dnas un snes ptisiof diot puoiovr accélérer ctete évolution. Les pnarrieteas sucoaix convineennt dnoc dès à présent de réexaminer la situation, dnas les cdnotniois fixées au pinot IV.2, en vue de tierr les conséquences des aaelsnys visées au ponit I.4 et de préconiser consécutivement des ofcetjbs chiffrés et datés.

I.4. Oirnaoiettn des trvaux de l'OBSA dès 2011

I.4.1. Ineaoidciitftn des cmrottepoems psierlosefnons sexués :

? imeags hosqueiirts des métiers et des rôles reiectspfs des femems et des hommes, et iccennidie de ces iamges sur les décisions ieiledlnuidvs ou celoctviels dnas la carrière pieelnfssolone ;

? éléments obfcejtjs pvunoat cetnustoir un arttiat ou un frein, respectivement, puor l'accès des femmes et des hmemos à canretis eimolps ou à ceretians responsabilités ;

? feuctars ojfiectbs et stbfujices pvunoat aemner les hmomes ou les femmes chargés de recrutement, à choisir, etrne duex psonnrees répondant aux eegcinexs de l'emploi, tel ou tel sxee en fontocin de la nurate et du cttxneoe du pstoe à poiouvrr ;

? différences entre les ceatoitnrns reetsicvps des hmeoms et des femmes, qnaut à lruex otcbjefs de carrière et à luer réussite professionnelle, et iccinedne de ces différences sur lreus chiox rctpisfees en matière de fntroain professionnelle, de mobilité ou de poirmootn ;

? écarts du tuax de féminisation sleon les qntclauaiifios professionnelles, et oigrneis pbsoselis de ces écarts.

I.4.2. Ictdniaieoifn des fcaeturs d'écarts de rémunération mneyone dnas les eolpmis mxeits :

? étude des rémunérations eevtffices pratiquées dnas les entreprises, associées à des critères ojbcefts ;

? alaynse de l'incidence de ces feaurtcs sur les écarts de rémunération meynnoe entre les hemoms et les femmes ; sur la bsae d'un échantillon anynome et catormpnot des déterminants oebictijs snammiffseut homogènes puor être feilbas et ieieudtqns d'une eipnsrtree à l'autre, l'OBSA ilseora les critères anayt le puls de pdios dnas la détermination des rémunérations en général, et ietredinfia cuex qui ednnneregt d'éventuels écarts entre les femmes et les hmomes ;

? les données par sxee rciulleees puor chcuane des échelons et niuvaex de référence pnteoortt sur l'âge (courbe : âge/diplôme/carrière/formation), l'ancienneté dnas l'entreprise, les compléments de silaare s'ajoutant au sliiare de base, le sariale annuel, le mdoe de rémunération (base hiaorre ou forfait).

Ces dereisvs aalensys diligentées par l'OBSA snreot croisées aevc les ifinmntaooors rcilleiuees par l'observatoire de la négociation colctveile visé à l'article 12 de l'accord piarrtae naanoitl du 23

juin 2010 relatif au développement du dialogue social. Les écarts éventuels de rémunération, réalisés conformément à la loi, sont ainsi alimentés par les données issues des rapports de situation comparés réalisés dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Article - II. – Encouragement de la mixité des emplois

Il entre en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2011

II.1. Actions de communication

Les établissements publics ou privés d'enseignement supérieur 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 entreprises s'efforcent de promouvoir les centres de formation d'apprentis à mettre en œuvre une éducation aux choix professionnels qui contribue à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes dans les filières de formation et les métiers.

Elles soutiennent également 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 secteurs 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 promouvoir des rencontres entre les salariés et le public, et de permettre aux femmes de découvrir nos métiers. Ces initiatives sont encouragées et soutenues par les entreprises à ces questions.

Elles recommandent à leurs représentants dans les commissions paritaires (CPC) des ministères en charge de l'éducation nationale et de l'économie, d'intégrer cette problématique dans leurs travaux au sein des commissions. L'ANFA poursuit un certain nombre d'actions à réaliser dans les domaines ci-dessus, tout sur le plan national qu'au niveau de ses délégations régionales.

II.2. Actions de formation prioritaires

Les femmes sont encouragées à tirer parti de leur formation initiale et continue de branche, ponctuelle ou permanente, mise en place par l'ANFA pour le développement de la formation professionnelle, des diplômés de compétence et de la professionnalisation. Les parcours sont encouragés et soutenus, en particulier, de formation, de privilégier l'accès des femmes aux actions de formation, au sein des formations prioritaires, en particulier pour :

- ? les actions qui visent à l'acquisition ou au renforcement des compétences 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 parcours sont encouragés et soutenus, en particulier, de formation, de privilégier l'accès des femmes aux actions de formation, au sein des formations prioritaires, en particulier pour :

Les entreprises sont encouragées et soutenues, en particulier, de formation, de privilégier l'accès des femmes aux actions de formation, au sein des formations prioritaires, en particulier pour :

comme pour les hommes. Au cours de l'entretien d'embauche, les femmes demandées sont encouragées plus que ce soit au préalable à un emploi ou à un poste devant avoir pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un bon dossier et nécessaire avec l'évaluation de ses compétences professionnelles.

Les entreprises veillent 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 GFNA soutient les entreprises, avec le concours de l'ANFA, des modules de sensibilisation adaptés aux différents secteurs rencontrés (selon le type d'activité de l'entreprise et selon les secteurs encadrés), qu'elle diffuse par tous les moyens appropriés.

Article - III. – Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

Il entre en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2011

III.1. Actions de travail

La salariée peut demander à bénéficier d'un horaire de travail hebdomadaire. L'employeur ne peut refuser une telle demande que s'il peut démontrer que le caractère de l'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 montant 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 moyen 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 indemnités de congé de maternité ou de l'adoption

Le champ d'application des règles générales ou catégorielles d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un accord 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 congé de maternité ou d'adoption est promu dans le champ d'application d'une mesure 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 d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise toute entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en 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, bénéficiaire, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une atoutmeugin iiddevuinlle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant des mesures individuelles.

Les droits 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 bieson est, l'employeur prévoit dans le budget de l'entreprise les provisions nécessaires pour utiliser le processus des dispositions qui précèdent.

III.2.2. Base de calcul des augmentations de salaire

Sont concernées les augmentations 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 rnaevlet du même moment de l'année dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi que la salariée à la date de son départ en congé de maternité ou d'adoption. S'il n'y a pas au moins 5 salariés dans ce cas, sernot pierrss en compte les augmentations des salariés ralnevet de la même catégorie (ouvriers-employés, maîtrise, cadres) ; s'il n'y a pas au moins 5 salariées dans la même catégorie, sernot pesirs 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 s'agisse de l'exécution du contrat de travail ou qu'il s'agisse de temps partiel ;

? de la durée du congé de présence plénaire 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 de formation de salariés liées à la garde d'enfants en bas âge, et à accéder à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de consacrer le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Les points suivants rappellent, à cet égard, que la formation ouverte à distance peut être prise en compte par l'entreprise pour la qualification et l'accès à la formation professionnelle. Elle est reconnue aux salariés de l'entreprise de la branche à pourvoir les postes vacants à cet égard.

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas donner lieu 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 plénaire ou de sietoun fiaalml 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 nantille itnnenrseiofperol du 11 janvier 2008 sur la mise en œuvre du marché du travail.

Les salariés qui exercent une activité au titre 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 sont prioritaires pour l'examen par l'ANFA de leur candidature en vue d'obtenir un CQP par la voie de l'expérience.

Les périodes de formation professionnelle sont prises en compte aux fins de la durée d'un congé de maternité ainsi qu'aux

finances et aux dépenses qui résultent d'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 co-investissement pour le financement d'études préalables à la définition d'un plan pour l'égalité professionnelle ;

? aides au co-investissement 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 grade exceptionnels, pour les dépenses de formation des salariés en congé parental, ou pour les dépenses engagées au titre du CSEU ;

? co-investissement pour l'égalité professionnelle permettant de réduire en charge une partie des coûts d'investissement en matériel, d'aménagement des locaux ou de rémunération des salariés salariés, correspondant à des actions pour l'amélioration de la situation des salariés dans l'entreprise en termes de qualification ;

? co-investissement pour la mixité des emplois permettant de réduire en charge une partie des coûts pédagogiques, d'aménagement des locaux et de rémunération des stagiaires, correspondant à des actions favorisant l'accès des femmes à des formations initiales occupées par des hommes et vice versa.

Article - IV. – Application de l'accord

Il est conclu en vertu de l'article 1.13 de la convention collective de l'arrêté d'extension qui le concerne.

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2011

IV.1. Contenu 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 suspension 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 suspension 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 salariés et/ou des entreprises dans l'entreprise.

IV.2. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son entrée en vigueur sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Il est conclu en vertu de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Les négociations de branche qui sont menées en vue de promouvoir l'égalité professionnelle, notamment la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et les femmes et les hommes et à définir les mesures de grappage tendant à remédier aux inégalités constatées, s'appuieront sur les données issues des rapports de branche et sur les données fournies 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 pourront conclure un accord général de l'application du présent accord, et s'attacheront à se fixer des objectifs au vu notamment des actions 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 renouvelé tacitement.

Accord du 22 mars 2011 relatif à l'organisme assureur prévoyance

Article 1er
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FNRCM ; L'UNIDEC ; Le GNEGA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; Le CNVSA ; La CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

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 mise à jour des règles de prévoyance,

Avenant n 3-11 du 22 mars 2011 à l'accord du 23 juin 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FNRCM ; L'UNIDEC ; Les partenaires sociaux du pnu ; Le GESNA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CVNSA ; La FMGM CDFT ; La FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Vu l'accord partielle négocié du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social dans les secteurs de l'automobile ;
Vu l'article 5 du dit accord relatif aux modalités de mise en œuvre de la procédure nationale de validation, conviennent de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

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 en date du 22 mars 2011

Les modalités d'organisation de la mise en œuvre du régime de prévoyance sont 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 nécessaires à assurer la poursuite de l'octroi des avantages des salariés 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 en date du 22 mars 2011

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 colnu le même jour.

Le « formulaire de demande de validation » ci-annexé est approuvé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

La présente délibération définit l'objet des procédures de dépôt légal et d'extension, afin de garantir l'accès des salariés à tous les avantages des conventions identiques.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Formulaire de demande de validation

Lire à compléter les précisions figurant page suivante.

- Nom de l'entreprise/raison sociale :
- Entité concernée par l'accord (note 1) :
- Adresse de l'entité :
Code postal :
Commune :
- Raison sociale de l'entité :
Prénom Nom @
- Code NAF :
- Coefficients salariés de l'entité (note 2) :
- Incuse 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
- Euls 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

1. ? Entité cutoreve par l'accord

L'accord courve en pniprice l'entreprise, y cproims lorsqu'elle ctpmooe puriesuls établissements.

Lorsque l'entreprise coomtrpe priuelsus établissements, l'accord puet ne cneorcner qu'un ou puluersis de ces établissements, à cidotoinn que l'effectif cumulé de tuos les établissements, calculé conformément à l'article L. 1111-2 du cdoe du travail, snot inférieur à 200 salariés, ce dnot le cehf d'entreprise dvera justifier. Lqsroue la négociation est orutvee au neaivu d'un établissement, un fairlmuore derva être rpemli puor cet établissement.

Lorsqu'une unité économique et slcioae (UES) a été rncuoene comteeonevnlneinlt ou judiciairement, enrte psleuuris esreeirpnts jindqmurieeut distinctes, l'accord est colncu avec le comité d'entreprise cmomun oreoneilbitgmat mis en place.

En cas de gurpoe d'entreprises, le comité de groupe n'a pas compétence en matière de négociation d'accords collectifs.

2. ? Décompte des efcieffts : atlcrie L. 1111-2 du cdoe du travail

Pour la msie en ?uvre des dptsiooiniss du présent code, les eeffiecs de l'entreprise snot calculés conformément aux dnopiissoits svtnaieus :

1. Les salariés tetrliaus d'un cranott de tvairal à durée indéterminée à tepms pelin et les taleliurvas à dcilome snot pirs intégralement en cpmote dnas l'effectif de l'entreprise ;

2. Les salariés tiuitealrs d'un choartt de tvriaal à durée déterminée, les salariés teiituarls d'un cortnat de tiavral intermittent, les salariés mis à la dosoiipitsn de l'entreprise par une eesrintpe extérieure qui snot présents dnas les lcuaox de

Avenant n 59 du 22 mars 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FNRCM ; L'UNIDEC ; Les proofnenlisses du penu ; Le GESNA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; Le CVSNA ; La CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Vu l'article 1.26 de la cnonivtoen cliovtcele riaeltf au régime otabliorge de prévoyance, modifié nmnoemat par l'avenant n° 33 du 16 nbvmeore 2000 étendu par arrêté ministériel du 22 février 2001 ;

Vu l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sicaole ;
Considérant que l'exigence de solidarité portée par les pteriaanes siuocax etrne les eiprrtesnes et les salariés de la poofsrien s'est ttaduire nmtoanmet par une mailusaouttin des rusieqs de prévoyance à teravnrs un eesnlmbe de gatrenias dnot bénéficient les salariés pednrat et après luer carrière au sien de

l'entreprise uilrctaistie et y traleivlant depius au moins 1 an, aigni que les salariés temporaires, snot pirs en cmtpoe dnas l'effectif de l'entreprise à due ptrripooon de luer tpmes de présence au cruos des 12 mios précédents. Toutefois, les salariés tlatierius d'un cotnrat de tairavl à durée déterminée et les salariés mis à dsitiiposon par une eerrpistne extérieure, y cmpoims les salariés temporaires, snot euxcls du décompte des etffiecs lorsqu'ils rcepaelmnt un salarié abesnt ou dnot le conrtat de tvraail est suspendu, nnmaemtot du fiat d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé pateanrl d'éducation ;

3. Les salariés à tpems partiel, qeulle que snot la natrue de luer ctanrot de travail, snot pirs en cmtpoe en diainvst la smmoe toltae des hreraois icstrnis dnas lreus crnattos de tavrail par la durée légale ou la durée celnnltonnevie du travail.

Le deissor de voaatiidln dreva comporter, suos piene d'irrecevabilité, les cniq éléments siunvtas :

1. Le présent formulaire, préalablement rempli, daté et signé ;

2. L'attestation de l'ANFA de versement, au ttrie de l'exercice écoulé, de la ciitbtnouorn de l'entreprise au trtie de la poftrnlesaaososiinn ;

3. Une cipoe de l'information adressée par l'employeur aux oinraastgoins sylacendis représentatives, sloen lsite ci-jointe, sur sa décision d'engager des négociations ;

4. Un eamixreple de l'accord smiuos à validation, preaenttmt l'identification des sargiatiens ;

5. Le dlbuoe du filmaruroe Cfera des procès-verbaux des dernières élections des représentants du pennosrel aanyt précédé l'accord et, en outre, si ces représentants ont été élus au soencd tour, du procès-verbal de cnarcee de ciuaaetdrnds au pereimr tuor (attention : s'il esxtie un comité d'entreprise et un ou plrusuies délégués du personnel, sleus les mberems du comité d'entreprise snot habilités à négocier).

ttuoe eesiprntre rlvaent de la bnarche ;
Considérant que les paeienarrts siuocax ont estimé dès 1984 que seule une iitnottusn de prévoyance créée à cet efeit était splisicbute de gaintarr la pérennité de ce régime de branche, mias qu'au-delà des gateinars pnerpormet dites, il était nécessaire de s'appuyer sur cette itiniosuttu puor développer une véritable pqiliutoe de bhrcane en matière de dotirs gratuits, d'action slioace et de prévention des risques,
Conviennent de mieidofr cmome siut l'article 1.26 de la cntevooin collective, à l'issue du réexamen qnueaiqnunl des modalités d'organisation de la msitialluaton des resqius visée à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slcioae :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

La première phsare du deuxième alinéa de l'article 1.26 a « Gteanaris ceevltilos de prévoyance », est rédigée comme siut :
« Les otnbioigals prévues par ces règlements snot oaeosbppls aux eseteinrrps et aux salariés après l'extension des dssopinotois en csuae par arrêté ministériel. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Un troisième alinéa est ajouté à l'article 1.26 a, anisi rédigé :
« La ptabioulcn au Jauornl ofieicl de l'arrêté d'extension vuat noicfattoin au snes de l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

L'article 1.26 b pernd l'intitulé siuanvt : « Désignation de l'organisme arsuseur ». Avnat les duex alinéas de cet atirlice 1.26

b) snot insérés qrtuae alinéas nuvoaux ansii rédigés :

« b) Désignation de l'organisme auvrsser

Les piertaenars siocux des seevcirs de l'automobile inievncrst les gnaitraes de perotoitcn sliocae dnas une véritable pquitolie de bcragne fondée sur des obiftjces de solidarité et d'intérêt général, lnait entre eux les salariés, les aenicsn salariés et les entreprises. La piqiloute définie par la bcarne appréhende la gieostn de la pauiotpoln salariée en l'accompagnant tuot au lnog de sa carrière, dnas le cdare d'une preocoitn salicoe globale, portable, etinsbxele à tuos les risques, claapbe de prévention et d'anticipation, ce qui iqlmpe de dossiper des inofoiamrtsn ptmareetnt de bein connaître les cooiinntds générales de santé et de tiraavl de l'ensemble de cette population, en vue de luer amélioration.

Un oigramnse praiiatre dédié est suel à même de gtainarr l'exécution d'une pluoitiqe de poitrcoen sialcoe de bnrcache fixée par les prteiranaes sociaux, et msie en ?uvre par un onigamrse qui n'a pas votcaoin à ieritvnenr en doerhs de la bhcrnae sur le marché de l'assurance, mias à apeipuqlr cette piutlqioe au sreicve des salariés de la branche, et à pteertrme aux otngisanorais représentatives d'en aesusr le suivi. Dnas le dianmoe de la prévoyance comme dnas culei de la rtetraie complémentaire, de la fooaitrmn professionnelle, de l'action sociale, de l'épargne salariale et du dulogaie social, la présente cvioentonn citvleolce gaainrtt la solidarité entre les ererpetisns des svercies de l'automobile par la création d'organismes pairrerats dédiés à ccuhn de ces domaines.

La pilotique de prtioctoen sliocae des svreices de l'automobile crmotope qrtuae caractéristiques :

? des stetururs de gnrovuancee ? cienosl d'administration et ciommisn patriire ? qui reteencspt la représentativité des oiogasirnans syndicales, erueloyrms et salariés, au sien de la bcranche ;

? la faculté puor les pneierraats sciuoax de la bachnre de déterminer, par acorcd de branche, les pstiotneras et les cttiisnooas du régime mis en ?uvre par l'organisme puor l'ensemble de la ppiotlouan et des epsierrents de la bnhrace ;

? l'utilisation des fdons peroprs et des bénéfices de l'organisme dnas l'intérêt esulixcf des salariés et aicnns salariés de la bnrcache ;

? l'interdiction puor l'organisme de développer une activité cternnoleuirce en doers du champ de la banhrce et l'obligation de réserver son bdeugt au svreice des salariés et aicnns salariés de la branche. »

Article 4

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 en date du 15 mars 2011

Montreuil, le 15 mras 2011.

La fédération des tluairrevs de la métallurgie CGT, csae

Accord du 28 avril 2011 relatif au droit

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

A la fin de l'article 1.26 b) snot insérés duex alinéas nauuoovx aisni rédigés :

« Elle s'attache à vérifier à cette ociacosn :

? que le régime mis en ?uvre répond à un oicetbjf de mittuoolasain des rqseius au niveau de la bnhrcae aifn de pelilar les difficultés rencontrées par cinteares entreprises, nmtmneat cleels de peitte taille, lros de la msie en place d'une crouvuerre complémentaire ;

? que le régime gnatarit l'accès aux gtaienars ceivtelolcs puor tuos les salariés, snas considération ntmoemant de l'âge, de l'état de santé ou de la soiaiuittn de famlile ;

? que le régime ogarnsie un neivau qiteultianaemvt adéquat de cutuerorve ctompe tneu des boniess de la branche, les preaits ayant puor oitbjcef glaobl la msie en ?uvre d'une sécurité soliace plrnenleofissoe rseopnt sur les gtranaies les puls pieetnrtns en teemrs de cueurtvroe ;

? que le régime ilcnut des éléments de solidarité tles que la mtaoautlsiun des onltibgioas de portabilité ou la prise en ctompe des ppunatolois les puls fragiles, nmeamott les salariés les puls jeenus ;

? que le régime aigt dnas une aopphcre vinsat à cnroendor ses aoiicnts aevc les artues osanergims pirtireaas spécifiquement dédiés à la brncache ;

? que le régime, indépendamment des responsabilités qui inbecnomt aux esteinrrpes dnas ce domaine, cnsroace une prat de son bedgut à une pitouiqle d'action slacoie et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en clolaaortoibn aevc tuos les aurtas dosfpisitis d'action saolcie mis en ?uvre par les oniamgesrs pteairars spécifiquement dédiés à la branche. L'ensemble de ces oceitbjfs ciortnube à l'attractivité de la barnche ainsi qu'à sécuriser les pccouras prosoefinlenss des collaborateurs. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Le présent anvneat frea l'objet des formalités légales de dépôt. Son esinxtoen srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Le présent anvnaet eternna en vuugier après la ptuibalocin au Jrnoaul oiifecfl de l'arrêté d'extension qui le concerne, dnas les conoindis précisées par le catiphre V.

433-263, rue de Paris, 93514 Moeturinl Cedex, à la dietcoirn générale du travail, dépôt des acrdocs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15.

Monsieur le directeur,

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2011

En aalotcpiin de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, la fédération des teirvarluals de la métallurgie CGT adhère à l'accord piaraitre national, du 26 jvniaer 2011, rtliaef à l'égalité ponllesnesorife ertne les femmes et les hmemos et à la mixité des emplois.

Veillez agréer, Muisoner le directeur, l'expression de nos saontliats distinguées. Puor la fédération des tliavraelus de la métallurgie CGT.

au capital de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FRCNM ; L'UNIDEC, Les psosonefilnes du penu ; Le GNEA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CNVSA ; La FMGM CDFT ; La FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Vu la loi du 9 nmrbeove 2010 panotrtr réforme des riraetets ;
Vu le décret du 30 décembre 2010 riaeltf à l'âge d'ouverture du diort à posnien de rrtteiare ;
Vu l'avenant n° 55 du 15 jueillt 2009 rtielaf aux puraocrs pfsioslneorens dnas les screeivs de l'automobile ;
Vu en pireulaticr l'article 21 duidt avenant, cnanvonet d'un réexamen ptarariie des ciodontins d'ouverture du droit au cptiaal de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière lnugoe ;
Considérant que la décision prise par les sgetaiarins de l'avenant n° 55 de seudargaver et de pérenniser le catapil de fin de carrière institué en 1974 iplmiuqe la viabilité financière du dospstif à lnog terme, leqllae n'est pas menacée dès lros que les mdociotifnias des paramètres qui le gunerevnot ne s'appliquent que puor une durée précisément déterminée, conviennent de ce qui siut :

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Un diort au capiatl de fin de carrière est tereairemonpmt oevurt au bénéfice de canteirs salariés parennt une « rietarte anticipée lngoue carrière ».
Les salariés concernés snot cuex qui noteinift à l'employeur luer départ anticipé à la rtatiere dnas les coitoidnns indiquées ci-après, dès lros que ctete nioafctiotin ienievnrtrt au puls tôt le 1er juillet 2011 et au puls trad le 30 juin 2012.
Les codnniots du départ à la ritertae ptmretae l'attribution d'un capatil de fin de carrière snot les suivantes, par dérogation aux altcries 17.1 a et 17 bis du RPO :

Avenant n 1 du 28 avril 2011 à l'accord du 20 janvier 2004 relatif aux CQP

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FCRNM ; L'UNIDEC, Les psennirsleofos du penu ; Le GESNA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CNVSA ; La FMGM CDFT ; La FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

? aevehcr sa carrière par un départ volnarotie anticipé à la rtearite au titre d'une carrière longue, metnatt fin au ctanort à durée indéterminée, en s'engageant à qeuttir l'entreprise au trmee du préavis de 1 ou de 2 mios découlant de la législation en vuguier ;
? être âgé de minos de 60 ans au trmee du préavis de départ viorlantoë à la rreaitte ;
? tsoielatr au mnios 30 ans d'ancienneté dnas la pfioorsesn au tmere du préavis, dnot au mnois une année cuinonte dnas l'entreprise aanvt le temre du préavis ;
? ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ vitoarlone à la rrttaeie d'un motnnat égal ou supérieur à l'assiette de cclaul visée à l'article 17.3 du RPO ;
? fraie lieuiqdr ses rieretats complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Les dnsiioptsos de l'article 17.2 du RPO « Cucall de l'ancienneté dnas la psioofern », de l'article 17.3 « Mnotant du cptiaal de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés aaynt travaillé à tpems paetril » snot aipbaclples aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Le présent accrd frea l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal arua été effectué, les otairginasnos soussignées s'engagent à en iefomnrr les eiesnrtrps et les salariés, en vue d'inviter cuex d'entre eux qui snot siusceptetbs de bénéficier de l'accord de cieotnstur un dissoer auprès de l'organisme assureur.

L'employeur aquuel un salarié arua notifié son départ vlooitnae à la rartitee dnas les coionndts ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à prmrettee à l'OAD de ccaluler dnas les mlieulres délais les dtrois légaux et clnnenvtioenos de l'intéressé.

Les drtois aisni calculés ne snoret liquidés par l'OAD, dnas les ctindinoos et ltiems précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la puolbtacin au Jaunrol ocieffil de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liqitdaouin ne prvie pas le salarié du diort de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ vlioarotne à luqlaele il puet prétendre de la prat de son employeur.

Article 4 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

L'extension du présent arcocd srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. Les vnmesrtees mis à la cagrhe de l'OAD par le présent accrd ne snroet effectués qu'après la pcliutbioan au Jruoanl oiefficl de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Vu la cooeinvntn celtlcivoe nltitonaee des sriecves de l'automobile (ci-après « la cttnnoeivn ciloceltve »), natnomemt son actlire 1.23 reatlif aux qiaafculnioits prneelfolsonsies ;

Vu le répertoire nitaanol des qoiicfitulaans des serivecs de l'automobile (RNQSA) et le répertoire ntinoaal des ciastinrotcies des serives de l'automobile (RNCSA) annexés à la ceonivotnn ceviotclle ;

Vu le doipstsiif des cfiictrtaes de qlfoaitcauin prseieoolnflsne (CQP) institué dnas ce crdae juridique, en dreienr leiu par l'accord paiartire ntinaoal du 20 jvneair 2004, étendu par arrêté ministériel du 7 mai 2004 publié au Jnauroal ocifefil du 18 mai 2004 ;

Vu les ietnmtrnsus de banrche mis en palce puor la vliaoitdan des aqcius de l'expérience (accord du 14 décembre 2004), puor la goiestn prévisionnelle des empolis et des compétences (avenant n° 55 du 15 jlluiet 2009 et son anenxe II, psrie nmotnaemt dnas ses acritles 6 et 7 rftlaeis aux digosactns ilivneiuuds et à l'accès à la certification) ;

Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1.22 b de la ceontivonn collective, précisé par l'accord du 26 jinvaer 2011 rliataef aux activités et mssonis de l'ANFA, et particulièrement son actrile 25 ;

Vu les dtpnoissiois législatives applicables, nammnetot ceells iessus de la loi n° 2009-1437 du 24 nrobevme 2009 rvetalie à l'orientation et à la ftooriman pfinelsosreole tuot au lnog de la vie, ainsi que ceells relavetis aux catnrts de prtfoasosaniiolnns intecrsis dnas les atlercis L. 6325-11 et savintus du cdoe du tvraail ;

Considérant que selon l'article 1.23 de la convention collective : « A chaque qualification de branche spécifique doit être associé, sauf si la qualification de la qualification ne peut être rattachée 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 RSNQA annexé à la CSCNA » ;

Considérant que les résultats positifs, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, obtenus en 22 années de développement des CQP, les encourageant à poursuivre et à améliorer les anciennes entreprises, ce qui nécessite l'adaptation du dispositif aux nouvelles entreprises 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 - Définition et objet du certificat de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une qualification délivrée par la branche, telle que définie par l'article 1.23 b de la convention collective.

Cette qualification 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 - Missions de l'ANFA

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Au titre des missions qui lui sont confiées par l'article 1.22 b de la convention collective, l'ANFA gère le dispositif des certifications 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 en compte des besoins nécessaires pour que les référentiels de CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation ;

? mise en place des dispositifs nécessaires à l'organisation des formations et modalités de leur mise en œuvre nécessaire pour assurer la qualité (habilitation, retrait d'habilitation et aménagement 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 définit la procédure d'inscription des CQP au répertoire national des qualifications 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 - Public éligible

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

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 indéterminée ;

? jeunes de 16 à 25 ans, dans le cadre du contrat d'apprentissage ;

? 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 initiées à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, à condition que les visées au titre précédent ;

? personnes issues de la profession, en raison de l'emploi, et souhaitant acquérir une qualification professionnelle et faciliter leur réinsertion ;

? salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un statut particulier d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans le secteur des services de l'automobile, et notamment les publics visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail.

(1) Le deuxième tiers de l'article 3 est exclu de l'extension, comme prévu par l'article L. 6211-1 du code du travail (arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er).

Article 4 - Conditions d'obtention d'un CQP

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dans les conditions suivantes :

? un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des atouts de réussite à chaque module prévu par le référentiel ;

? en cas de réussite partielle, les atouts ont une validité de 5 ans.

Seuls les pontons satisfaisant aux exigences définies par le référentiel de 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, le candidat peut bénéficier à l'issue d'une nouvelle évaluation ; il bénéficie des atouts de réussite aux modules du CQP visé.

Article 5 - Référentiels des CQP

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Chaque référentiel de qualification professionnelle comprend :

? un référentiel d'activités professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée/concernée et qui définit les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées de façon hiérarchisée ;

? un référentiel de compétences qui détermine les conditions de délivrance des CQP.

Le référentiel de compétences prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : parcours en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et/ou via les acquis de l'expérience (VAE).

Pour les secteurs professionnels qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation s'ajoute un référentiel décrivant les compétences du CQP qui coïncide :

? la description des modules ;

? les publics visés ;

? le volume horaire global ;

? les conditions de mise en œuvre par les organismes de formation ou les entreprises.

Article 6 - Modification du référentiel d'un CQP

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

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 le référentiel à de nouveaux produits, méthodes ou techniques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui définit le CQP.

Chaque fois que le référentiel d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour par l'ANFA en tenant compte de la modification, (mois) (année) ».

Article 7 - Suppression d'un CQP

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Si une délibération plaittrae sppmiure une qcfailtoiiuan fruagint au RNQSA, le CQP csreoorapdnnt est aaqumitteoemnt supprimé. Une délibération priaaitre puet également suepmpriir selueenmt la moeintn d'un CQP déterminé à la rruibque « mdoe d'accès » d'une fihce de qlaaociifiutn du RNQSA, dnas les cas de reascsnaninoe par un diplôme d'Etat ou dnas les cas d'exception visés à l'article 1.23 b de la CCNSA.

Dans ces cas, le CQP coinnute de fueigr dnas la série « cfciiantetoirs supprimées » du RNCSA, puor la durée et dnas les cndiotios fixées par la délibération paritaire, qui détermine en ptaluerciir la sauoitin des salariés à l'issue de luer formation, lruose celle-ci n'est pas terminée au meonmt de la siueospSprn du CQP.

Article 8 - Signalement des CQP existants
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Chaque CQP eaxnitst est mentionné sur tutoe fiche du RSNQA revatile à une qftoauliician à laueqll ce CQP pmreet d'accéder, conformément à l'article 1.23 b de la CCNSA.

Le RQSA annexé à la CNSCA fiat l'objet d'une édition msie à juor au début de cuqhae année, qui pemret d'identifier les CQP neoenmluvlet créés, mntieunas ou supprimés.

Article 9 - Habilitation des organismes de formation par l'ANFA
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Tout osrgnaime de fmoirotan sanahuitot mtetre en ?uvre des aotincs de ftromaoin vinast à l'obtention d'un CQP diot en farie la ddemane préalable à l'ANFA et faire l'objet d'une hiilbiaotatn par celle-ci sleon les modalités visées par le référentiel et le cihær des caerghs du CQP concerné.

L'ANFA s'assure :

? de l'opportunité et de la juctaftisoiin de la dedmane par rarpopt aux bionses des peenosnfoillss ;

? de la présence des grnaateis nécessaires puor le bon déroulement et la qualité des fomnritaos et que l'organisme de faotairmn deedanumr s'engage à reectpesr les prspireocints du référentiel concerné.

A l'issue de l'examen du deossir de dnedame d'habilitation, l'ANFA accepte, resfue ou diffère la dnaedme de l'organisme de formation. L'acceptation puet être subordonnée à la msie en ?uvre d'une anictassse tqcienhue proposée par l'ANFA et définie d'un cumomn accord.

L'habilitation est accordée puor une durée déterminée renouvelable. Elle puet être retirée en cas de non-respect des cdonitions préalablement constatées, par lertte recommandée de l'ANFA esnaxopt les miofts du retrait.

Article 10 - Inscription aux actions de formation
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Toute pnorense sahatnuoit préparer l'obtention d'un CQP siiast l'organisme de fariootmn habilité par l'ANFA qui puet décider d'accepter la demande, de la différer, ou de la rfuseer ; dnas ce drenier cas l'organisme jfstiue sa décision.

L'admission aux acnitos de fiatormon prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une itpoiscrinn auprès de l'organisme habilité, solen les modalités prpreos à la souititan jruudqie plenelnorse du cinddaat visée à l'article 3.

Article 11 - Dispenses
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

a) Dssenipe de formation

Au rreagd de l'expérience poensflsinerle et/ou de la fmartoion intiaile ou cunointe du candidat, une dpsiesne de fomroaitn puet être accordée après un pimintnoeonset effectué par l'organisme de ftoaimron avec un oitul d'évaluation adapté. Le ciadadnt est

alros dispensé de foomtiran puor tuot ou pritae des mueolds csfottutniis d'un CQP mias il est évalué.

Après pineontsnemiot du candidat, l'organisme de ftarmoooin détermine un pcuorras de fomotarín adapté à ses aicqus sloen le référentiel du CQP visé.

b) Dsepsnie d'évaluation

Une desnipse d'évaluation d'un ou peuusrils muloeds puet être accordée par l'ANFA en ftooncin des diplômes ou des trties obtenues, ou des asainttotets de réussites aux muoedls CQP, en curos de validité, détenus pas le candidat. Les dinesspes snot accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et snot notifiées par écrit au candidat.

Article 12 - Organisation des évaluations
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Chaque cadndait bénéficie de pursleius évaluations, dnot une évaluation flniae en présence du jury paritaire.

Les évaluations snot organisées conformément aux modalités indiquées dnas le référentiel de ctocietiafin de chquae CQP.

Le jury délivre le CQP lrosuqe snot validés tuos les modlues cuoistttfins du CQP.

Dans le cdrae des ftoimarnos en anaernctle et nnameomtt du cortant de professionnalisation, dnas le cas où le cadaindt n'a pas pu srvue la totalité de la formation, ou n'a pas pu stfrsaiaie aux évaluations en cours de formation, l'inscription de celui-ci à l'examen puet être refusée.

Dans le crdae de la fmoration cotniune des salariés, ou de ftaioronms spécifiques dnot nntemamot cleels des ddraneumes d'emploi, un oigarmse évaluateur des ctidanads est mandaté par l'ANFA, après aivor répondu à un cahier des cghares établi par celle-ci. Cet onrmaigse met en ?uvre les critères et modalités d'évaluation définis dnas les référentiels et uitslie les outlis d'évaluation de branche, ntmeoanmt le dsoiipistf « E-profil ».

Article 13 - Jury
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

Le jury se csomope :

? d'un représentant d'entreprise désigné par une oiognrsatian penlssfreonlioe d'employeurs ;

? d'un salarié désigné par une otaignsraion syinaldce de salariés, cpoie de la cantoovcion au jury étant adressée par l'ANFA à l'employeur du salarié désigné ;

? d'un ftmrouaer désigné par l'ANFA ; celui-ci diot erceexr au sien d'un orgnsaime de ftiaromon habilité par l'ANFA tel que visé à l'article 9 du présent accrd et ne diot pas aovir collaboré à la famotiorn du candidat.

Chaque mmbree du jury diot être étranger à l'entreprise d'appartenance du candidat. Les meermbs du jury donviet eercxer ou avior exercé dnas les 5 dernières années une activité en raorppt avec le dmoniae du CQP visé, dnas une eersprrite revaentl du chmap d'application de la CCNSA. Dnas le cas de la vitoaidaln des aiucqs de l'expérience, les membres du jury divoent turuojos être en activité au mnomet de sa pciioritaptan au jury.

Pour délibérer valablement, le jury diot comporter, le juor de l'examen, au moins duex meermbs sur trois.

Article 14 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2011

L'accord du 27 orctboe 1999 est abrogé.

Le présent avnanet frea l'objet des formalités légales de dépôt. Son estnioexn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Les atcilres 4, 10, 11 et 12 du présent accrd s'appliqueront aux pronsnees dnot l'inscription aux aciotns de frotimoan srea postérieure à la dtae de la pcliaoiubtn au Jrnoual ocifeil de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n 1 du 28 juin 2011 à l'accord

du 14 décembre 2004 relatif au DIF

Signataires	
Patrons signataires	Le CPNA ; La FFC ; La FANA ; Le FCRNM ; L'UNIDEC ; Les psresenfoilons du penu ; La GNEA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CSNVA,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Vu les atilcres L. 6323-1 et suaivtns du cdoe du tvaaril ;
Vu l'article 1-23 ter b) de la cootiennvn clveicltoc naltionae des svceers de l'automobile ;
Vu l'accord piairrtae ntaioanl rlaetif au dorit idiidenvul à la frtimoaon (DIF) du 14 décembre 2004 ;
Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1-22 b) de la centnovion collective, précisé par l'accord du 26 jvaeinr 2011 reilatf aux activités et moisnsis de l'ANFA ;
Considérant les évolutions législatives iennutveres dpuies 2004, nmnotmaet celles iuesss de la loi n° 2009-1437 du 24 nvemorbe 2009 rlvateie à l'orientation et à la foomaritn prfnliseeslonoe tuot au lnog de la vie,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Au 4e alinéa de l'article 1er, les mtos : « par l'article L. 931-20-2 » snot remplacés par les mtos : « par l'article L. 6323-3 ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le 5e alinéa de l'article 1er est supprimé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Un 2e alinéa est ajouté à l'article 3, anisi rédigé :
« A la fin du carotnt de travail, le salarié est informé de son slode d'heures de DIF dnloisibpe ainsi que de la smome correspondante, conformément aux dosptnoiiss de l'article 1-21 b) de la cnenootvin collective. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le 3e alinéa de l'article 4 est supprimé, et les duex pmieres alinéas snot modifiés cmome siut :
« En cas de rtpruee du cnatort de travail, la possibilité d'utiliser le DIF avant la fin du préavis est appréciée selon les diiinoopstss de l'article L. 6323-18 du cdoe du travail.
A l'issue du cntoart de travail, la portabilité du DIF auprs d'un neouvl elupyomer ou en qualité de dmeudnaer d'emploi est réglée conformément aux dipsooiitsns de l'article L. 6323-18 du cdoe du travail. »

Article 5

Avenant n 1 du 28 juin 2011 à l'accord

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

A l'article 6, les mtos : « du lrive IX du cdoe du taavril » snot remplacés par les mtos : « du lvire troisième de la sixième pritae du cdoe du tvaarl », et les mtos : « l'article L. 934-1 » snot remplacés par les mtos : « l'article L. 2323-33 ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

A l'article 8, les mtos : « l'article L. 933-5 » snot remplacés par les mtos : « l'article L. 6323-12 ».

Article 7

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le txtee de l'article 10 est supprimé. En conséquence, les atriels 11 à 19 de l'accord du 14 décembre 2004 dnineenvt numérotés 10 à 18.

Article 8

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

La première psahre de l'article 11 est complétée cmome siut : « solen les modalités précisées par les altriecs 1-16 b) et 6-05 de la cieonontvn collective. », et la deuxième pahsre de cet arcltie est supprimée.

Article 9

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

A l'article 12, les mtos : « l'article L. 932-1 » snot remplacés par les mtos : « l'article L. 6321-10 », et les mtos : « conformément à l'article L. 933-4 du cdoe du taiarvl » snot remplacés par les mtos : « définie par l'article L. 6323-15 du cdoe du taiarvl ».

Article 10

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

A l'article 13, les mtos : « Dnas les duex cas ci-dessus, » snot remplacés par les mtos : « Que l'action de fitamoron se déroule dnas ou hros le tpmes de travail, ».

Article 11

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le txtee de l'article 16 est composé de duex alinéas ansii rédigés :
« Dnas la mesrue où le FPPSP puet auerssr un reecnemifant du DIF portable, l'ANFA pnerd en cahрге les demndaes de fmnineacnet sur le régime de la professionnalisation.
En cas d'impossibilité puor le FSPPP d'assurer le rnneccfeeanimr du DIF portable, l'ANFA pdrerna les mseures nécessaires puor eedrcnar le dispositif. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le 2e alinéa de l'article 18 est supprimé, et le texte du 1er alinéa est modifié cmome siut :
« Le présent accord et ses anantves ultérieurs fnerot l'objet des formalités légales de dépôt. Luer etnixeosn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. »

du 14 décembre 2004 relatif à la VAE

Signataires	
Patrons signataires	La FANA ; Le SNTCA ; La FCNRM ; Les peoissrnlonfs du penu ; L'UNIDEC ; La FFC ; Le GESNA ; Le CPNA ,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le CVSNA ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FMGM CFDT,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Vu les aietclrs L. 6411-1 et sniutavs du cdoe du tavaril ;
Vu l'article 1-23 bis de la cenoitnovn cltvcieoeloe ntlaaonie des svceeris de l'automobile, rletatif aux citcfirneatois rnecnueos par la bhrncae et lerus modalités d'acquisition ;
Vu l'accord piatrrae naioatnl relitaf à la voiaatdlin des aqcius de l'expérience (VAE) du 14 décembre 2004 ;
Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1-22 b) de la cnvnoieten collective, précisé par l'accord du 26 jnviear 2011 rletatif aux activités et msniioss de l'ANFA ;
Considérant les évolutions législatives ivenreunts diupes 2004, nmetnamot celles isesus de la loi n° 2009-1437 du 24 nrboemve 2009 riltveae à l'orientation et à la fomoiatrn piorfensslolene tuot au lnog de la vie,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Au 2e alinéa de l'article 3, les mtos : « à l'article R. 931-38 » snot remplacés par les mtos : « à l'article D. 6422-8 ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

A l'article 6, les mtos : « dnas les 12 mios » snot remplacés par les mtos : « dnas les 6 mios ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le txete de l'article 10 est rédigé comme siut :
« Le psautolnt éligible fiat atce de caduidatrne auprès de l'ANFA, par la pocidruton des éléments siunavts :

? une ddaneme d'inscription et de présentation, précisant son sutatt au momnet de la ddmeane (salarié ou non salarié, dundemaer d'emploi, ?), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la rhechrcee d'obtention de ce CQP par la VAE ;
? un dsoiesr composé :

Avenant n 16 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

? des éléments paoirbrtoes des ciodnitnos ci-dessus ;
? des phcftpoeos de ccioetntafriis déjà obtenues, ttaenlomet ou partiellement, et stebseplucis d'être periss en compte en focnoitn du référentiel du CQP visé. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le ttexe de l'article 12 est modifié cmoe siut :
« Puor vérifier les auqics des candidats, et luer ccnnoreoadspre avec le cntneou du CQP visé, le jruy se pornnoce sur la bsae des éléments suitvans :

a) Un desosir de vldtoaiian cenoanrmt en pitaicelrur :

? le poerjt du pusloantt et ses maiitvnotos ;
? les éventuelles ansittetotas de segats de ftromaion cuotnine sivius ;

? les aotprps de peuvrs des compétences acuisseqs au crous de l'expérience, conformément aux inocaiidnts fauignrt dnas le dossier.

b) Un ettienern avec le salarié, destiné à ptrmeetre aux mrebeoms du jruy d'approfondir luer jugement.

A l'issue de ctete démarche, le jruy puet :

? aeodrcr en totalité le CQP visé ;
? accroedr le bénéfice d'un ou de psiurelus modules, et le cas échéant accreodr un autre CQP dès lros que l'ensemble des mueolds nécessaires à son oottbinen est aqicus ;
? reefusr l'octroi de tuot ou piatre des moeudls du CQP dnnot l'obtention était recherchée.

Le jruy puet felumorr au pnautoslt des rmatneocaimnods en cas d'échec toatl ou preatit de celui-ci, aifn de ftieialcr une nlveluoee dnadme ; il puet lui suggérer de srvue des staegs de farotoimn sur une ltise établie et actualisée par l'ANFA.

En cas de succès, un ciirectfat est rimes par l'ANFA.
Si le bénéfice d'un ou psueurils mluoeds a été accepté, mias snas otteioibnn d'aucun CQP, une aoeitatsttn de réussite est rsmiee par l'ANFA à l'intéressé ; cttee asoeiatsttn précise la durée de 5 ans pnneadt lualeqle le bénéficiaire puet se prévaloir de l'acquisition du ou des modules. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le txtee de l'article 15 est modifié comme siut :
« Les coûts de vtadaaioln snot pirs en craghe par l'ANFA et netonammt les dépenses afférentes à la pttaiopcairn des salariés à un jruy d'examen, qui snot peisrs en craghe sleon les règles définies par l'ANFA. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le 2e alinéa de l'article 20 est supprimé, et le txtee du 1er alinéa est modifié cmoe siut :

« Le présent acocrd et ses anvvnates ultérieurs frenot l'objet des formalités légales de dépôt. Luer einsexotn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. »

Signataires	
Patrons signataires	La FANA ; Le SNTCA ; La FCNRM ; Les plfseosnenoris du penu ; L'UNIDEC ; La FFC ; Le GESNA ; Le CNPA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le CVSNA ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FMGM CFDT,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Vu l'article 1-26 de la coietonvnn coleiltce nltaanioe ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 noevbrme 2000 et ses anevatns successifs, en deinrer leiu l'avenant n° 15 du 7 jleuilt 2010 ;
Vu l'avenant n° 60 atadpnat deservis diiniotsspos de la ctvinoonen ccloitve des seecrivs de l'automobile en ftoction des lios slicaoes et des adrcocs de bhnarce antérieurement conclus,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Au 2e alinéa de l'article 7 a « Orurutvee des dtoris » du règlement général de prévoyance, les mtos : « totue activité » snot remplacés par les mtos : « son mndaat ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Après le premier tiert de l'énumération fiurnagt au 2e alinéa de l'article 18 « Cuacll des dtiros » du règlement de prévoyance

Avenant n 17 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FANA ; Le SNTCA ; La FCNRM ; Les poesolrisnfnes du penu ; L'UNIDEC ; La FFC ; Le GENSA ; Le CNPA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le CSVNA ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FMGM CFDT,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Avenant n 60 du 5 juillet 2011 modifiant la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FANA ; Le SCNTA ; La FNRCM ; Les psllonenioefrs du penu ; L'UNIDEC ; La FFC ; Le GESNA ; Le CNPA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le CVNSA ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Vu la cnetovionn cclilotvee nlntoiaie des srievcs de l'automobile du 15 jivnear 1981, ci-après dénommée « la cvoitnenon ceollitvce » ;
Vu le cdoe du tvairal ;
Considérant la nécessité d'une ctnovneoin cltcoilvee dnnot le cnenotu snot flbiae eu égard à son ictonpmrae dnas la hiérarchie

obligatoire, est inséré un neuoavu tiert asini rédigé :
« ? cpioe de la dnmedae de ldiuiaiotqn des psonneis de vieillesse, en cas de départ voraotlnie à la retraite, ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le txete du deneirr alinéa du pinot 4 « Pise en cghare des citatnsioos ponrlaets » de l'article 19 « Lioduaqitin des drtois » du règlement de prévoyance oagitloibre est rédigé cmme siut :
« Après réception du dsesior complet, l'OAD procède au rnsrebmmueoet des cisiooattns ou crouinbttonis paerltnaos afférentes au mtanot des indemnités qu'elle a versées. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Les onsiontaagris soussignées connienenvt de procéder dnas les meierulls délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dioontsiipss des aleicrts D. 2231-2 et suativns du cdoe du travail.

Vu l'article 1-26 de la coieovtnnn covtlciele nnialaote ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 nrbomeve 2000 et ses atnnaves successifs, nonmatemt l'avenant n° 15 du 7 jlueilt 2010 relaitf aux tfiars du RPO, étendu par l'article 19 de l'arrêté du 17 mai 2011,
Considérant l'évolution des paramètres geunarovnt le régime de prévoyance obligatoire,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Les tuax de cantooiists fgrinaut au point A « citnstiaos calculées en pegraconute du straiiae burt limité à 4 fios le pnfaoild de la sécurité sioacle » de l'annexe tirirafe du RPO srenot affectés, puor l'année 2012, d'une décote de 20 % (chaque csaioiottn asini décotée étant arndiore au centième de pgaurnecote le puls proche).

Article 2
En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Les ogniaaitronss soussignées cnoienevnt de procéder dnas les meuielrsls délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux disooitipnss des aitrclcs D. 2231-2 et snaitvns du cdoe du travail.

des normes, et aifn de rrecenfor la sécurité jjiqurdue due à cet effet aux eietsrrnps et aux salariés de la profession, il a été cnenvou ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 1er alinéa de l'article 1.04 bis c) « Pomtioron de l'action des pitneaaerrs soucaix », après le mot « nomatmnet » snot ajoutés les mtos stainvus : « dnas le cdare de l'observatoire de la barchne des srveeics de l'automobile (OBSA) et », et les mtos : « à cet effet » snot supprimés.

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le ttxee de l'article 1.06 « Ebuagmhcae » est modifié comme siut :

« Les ertnrepsis fronet connaître à Pôle elopmi lreus bnesios en personnel.
Le peronnsel est recruté, siot en fasniat aeappl aux scervies de Pôle emploi, siot en fsinaat aeappl à un oisgmanre de pcanmeelt autorisé, siot par emabaughce direct. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 2e alinéa de l'article 1.07 « Pmoritoon », les mtos : « à la

période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper » snot remplacés par les mots : « à une période probatoire », et les mots : « cet essai » snot remplacés par les mots : « cette période probatoire ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 2^e alinéa du point 3 « Rémunération » de l'article 1-09 e « Foirat en heures sur l'année », les mots : « la biatcfoioin prévue par l'article L. 212-5, I, du code du travail » snot remplacés par les mots : « la miatoarn prévue par l'article L. 3121-22 du code du travail ».

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 3^e alinéa du point 3 « Rémunération » de l'article 1.09 e « Foirat en heures sur l'année », les mots : « de la référence ruteene par l'annexe Sriaaals mimnia » snot remplacés par les mots : « du sraiaie miuinmm menesul gnartai ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le deuxième alinéa du point 2 « Régime journalier » de l'article 1.09 f « Firaot en jours » est supprimé.

Article 7

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

La 2^e phrase du 1^{er} alinéa du point 3 « Rémunération » de l'article 1-09 f « Foirat en jours » est rédigée comme suit : « Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel muneesl cdraopnesnort au ceassnmet de l'intéressé, majoré de 25 % lorsque le forfait est de 217 jours. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 2^e alinéa du même point 3, les mots : « la rémunération minimale » snot remplacés par les mots : « la moaritoajm mneelluse », le pourcentage de « 120 % » est remplacé par : « 25 % », et le pourcentage de « 110 % » est remplacé par : « 15 % ».

Article 9

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Dans la première phrase de l'article 1.09 bis c « Cinongtet annuel », les mots : « sans autorisation préalable » snot supprimés. La deuxième phrase est supprimée, et dans la 3^e phrase les mots : « sans qu'une autorisation préalable soit requise » snot supprimés.

Article 10

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le texte de la première phrase de l'article 1.09 bis f « Pirse des roeps » est modifié comme suit : « Les roeps de rpeenemalct snot pirs dans les citndoinos sianutevs : ».

Article 11

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au premier point qui suit la phrase visée à l'article 10, les mots : « (point 14) » snot supprimés.

Article 12

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

La dernière phrase du sous-paragraphe « Gnaraite appaliblecs en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle » de l'article 1.10 b « Reops hdroadbmaie » est supprimée.

Article 13

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

La dernière phrase du sous-paragraphe « Jours fériés eteeneiepxcomnt travaillés » de l'article 1.10 c « Jours fériés » est supprimée.

Article 14

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

La dernière phrase du sous-paragraphe « Jours fériés heunlimteaebt travaillés » de l'article 1.10 c « Jours fériés » est supprimée.

Article 15

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au premier tiers du sous-paragraphe 5 « Certreinoaps en reops pour le tlaraeluvir de nuit » de l'article 1.10 d « Travail de nuit », le cpro de phrase « ce reops cueontspamer peut être affecté au cmptoe épargne-temps » est supprimé.

Article 16

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Dans la dernière phrase du point 7 « Aiecffotatn au travail de nuit » de l'article 1.10 d, les mots : « maneonnyt un préavis de 15 jours » snot remplacés par les mots : « pdenat la durée de sa grossesse ».

Article 17

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au paragraphe b du sous-paragraphe 8 « Salariés avertis que les tarlaviluers de nuit » de l'article 1.10 d « Travail de nuit », le cpro de phrase : « cttee mtraijooan peut être affectée au cpoime épargne-temps » est supprimé.

Article 18

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 2^e alinéa du point 1 « Pnenmarcees de srvice » de l'article 1.10 e, les mots : « ou bien de csnevreur à sa dsisoptoin immédiate les meyons teuicheqns nécessaires » snot supprimés.

Article 19

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 2^e alinéa du point 2 « Cnogaovye de véhicules » de l'article 1.10 e, les mots : « égale à 6 % » snot remplacés par les mots : « égale à 10 % ».

Article 20

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 2^e alinéa de l'article 1.11 a « Accès au travail à temps partiel », les mots « , nemaomtnt dans le cadre des préretraites pvrorssegeis » snot supprimés.

Article 21

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 3^e alinéa de l'article 1.11 b « Sattut des salariés à temps partiel », les mots : « à l'article 2.14 d » snot remplacés par les mots : « à l'article 1.24 c ».

Article 22

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le texte figurant au 10^e tiers de l'article 1.13 b « Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté » est modifié comme suit :

« ? les abecenss pour peptricair à l'appel de préparation à la défense nationale, les aeneesbs autorisées dans le cadre d'un emngnaegt à servir dans la réserve opérationnelle, ainsi que la durée du service national alcopmci par un salarié aynat au moins

un an d'ancienneté au moment de son départ sous les drapeaux ; ».

Article 23

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 3^e 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 sont émis et utilisés dans les conditions prévues par les articles L. 3262-1 et suivants du code du travail. ».

Article 24

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le point : « ? les périodes pendant lesquelles un salarié ou un agent a été mentionné ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque » inscrit dans l'énumération figurant au 6^e alinéa de l'article 1-15 a « Caucil des droits », est remplacé par le point suivant : « ? les associations pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale, et les associations autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ; ».

Article 25

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Dans les mentions figurant à l'article 1.21 a « Bénéficiaire de la retraite », le point 8 est supprimé, et les points 9 à 14 deviennent numérotés 8 à 13.

Article 26

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le texte du 5^e point de l'article 1.21 b « Caractéristiques de travail », relatif à l'indication des heures de 12 mois effectuées à temps partiel, est supprimé et remplacé par le texte suivant : « Sédentaire du nombre d'heures hebdomadaires au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, somme cordonnée à ce stade au jour de la délivrance du certificat, et intadon de l'ANFA comme osigrame celuocler paaitirre agréé pour la mabioitoilin de celle-ci. »

Article 27

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le titre et le texte de l'article 1.28 « Services sociaux » 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 en date du 5 juil. 2011

L'article 1-30 « Taivral d'ancienneté » est supprimé, et l'article 1.31 devient numéroté 1.30.

Article 29

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

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 en date du 5 juil. 2011

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 en date du 5 juil. 2011

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 visées au présent chapitre. Une convention dans la limite d'engagement peut toutefois prévoir, sous réserve de la durée 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 rejoindre un emploi pendant 50 heures par mois. Les absences pour rejoindre un 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 voit refuser dans l'obligation d'occuper un 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 interruption de 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 retraite d'un salarié peut être conclue conformément à l'article 1.24 b4. »

Article 32

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 2^e alinéa du point 1 « Barème général » de l'annexe « Salaire », les mots : « de 10 %, 20 % ou 25 % » sont supprimés.

Article 33

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 1^{er} alinéa de l'article 2 de l'annexe « Actes de repos de 35 heures par semaine 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 RSQA ». »

Article 34

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

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 39^e 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 en date du 5 juil. 2011

Les deux premiers alinéas de l'article 4.3 de l'annexe visée à l'article 33 sont supprimés.

Article 36

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

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 37^e sur une semaine donnée. »

Article 37

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le 3^e alinéa de l'article 1^{er} de l'annexe « Atalnasuoiinn des horraies de taairvl » est supprimé.

Article 38

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 1^{er} alinéa de l'article 2 de l'annexe visée à l'article 37, les mots : « tles que cuex définis par l'article 3.04 de la coeiotvnnn ccvolliete » sont remplacés par les mots : « au sien des filières du RQSN ».

Article 39

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Les deux premières alinéas de l'article 3.1 de l'annexe visée à l'article 37 sont supprimés.

Article 40

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Au 3^e alinéa de l'article 4.2 de l'annexe visée à l'article 37, le mot : « ieoptatnrms » est supprimé.

Article 41

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

L'annexe « Celasus abclieppas exemecnslsvt dnas les établissements de firooatmn des cdunrocetus et d'éducation à la sécurité routière » est abrogée.

Article 42

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Consécutivement à l'ordonnance de rifdooetiicacn du 12 mras 2007, les références aux ateliers du cdoe du tavriral fgiranut dnas la cotveinonn celcolvite sont rectifiées sleon la lstie annexée au présent avenant.

Article 43

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Les ortonaisanigs soussignées s'engagent à inscrire à l'agenda des tuvraax de la commoisin ptiaarrie nationale, dans les milierules délais, un débat ptiaarrie sur les qnsieouts realivtes à l'expression ctiveclole du peennsori dnas les ereeinsrpts de mnios de 11 salariés, et puls généralement à la représentation du pesnenrol dnas les PME, en vue d'une négociation premnettad d'adapter en conséquence les dsioistnpois de la cievnoontn ctolcveie qui pnesot problème à cet égard, par exemple :

? l'article 1.04 f rteailf au dorit d'expression des salariés ;
 ? l'article 1.05 ratlief aux délégués du pnreoenl et aux comités d'entreprise ;
 ? l'article 1.08 rilatf aux matuotins ;
 ? l'aménagement du tmeps de travail, puor la msie en ?uvre des jours de ropes spécifique et de l'annualisation.

Article 44

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Les oasinogtairs soussignées s'engagent à auctialsr dnas les meerullis délais l'annexe « Ctpmoe épargne-temps » de la cioevntnn collective.

Article 45

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Un aroccd d'entreprise ou d'établissement ne puora être clnocu dnas les dnimeaos traités par le présent anvanet que puor améliorer la sauttioin des salariés, dnas le rpcseet de l'article L. 2253-1 et santuvis du cdoe du travail.

Article 46

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le présent aannevt frea l'objet des formalités légales de dépôt. Son eiosetxnn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Annexe

Articles du cdoe du tivaral cités dnas la cvointeonn cclloeivte et ses annexes

Texte concerné	Anciennes références	Nouvelles références
Convention collective		
Article 1.01 b, 1 ^{er} 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, 1 ^{er} alinéa	Article L. 412-8	Articles L. 2142-3 à L. 2142-7
Article 1.04 e, 2 ^e alinéa	Article L. 411-1	Article L. 2131-1
Article 1.08	Article L. 122-12	Article L. 1224-1
Article 1.09 b, 2 ^e 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 reops spécifiques (paragraphe 2)	Article L. 423-13	Articles L. 2314-21, L. 2314-22, L. 2314-23
Annualisation des haierors de traairvl (paragraphe 3.1)	Article L. 423-13	Articles L. 2314-21, L. 2314-22, L. 2314-23
Entretien psoreisfnonl (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 relative à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC PP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 à la convention collective, nommant son article 8 y adjoignant un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés approuvé en 2010 et 2011 ;
Vu l'annexe III définissant ce plan, ayant fait l'objet d'un avis favorable rendu par le DEFGP le 9 octobre 2009 ;
Vu l'arrêté d'extension dudit avenant, publié au Journal Officiel du 19 mars 2010 ;
Vu les conclusions de 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 solennel lequel des mesures favorables doivent permettre, conformément à 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 œuvre 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 convient 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 en date du 20 oct. 2011

Les entreprises ayant adhéré au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés doivent évaluer annuellement le degré de réalisation des objectifs solennels formulés ci-dessous, pour chacune des années 2010 et 2011.

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

Ce bilan sera adressé à l'OBSA par l'entreprise recommandée avec avis de réception, au plus tard le 29 février 2012.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

La présente délibération paraitra sous l'objet des procédures de dépôt légal et d'extension, afin de garantir son application dans des conditions adéquates pour l'ensemble des entreprises concernées.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

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 l'entreprise 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 chacune des quatre dimensions d'action. Types d'action (actions concrètes s'inscrivant dans chaque dimension d'action). Indicateurs associés (sauf itoicadn contraire, tous les indicateurs concernent exclusivement les salariés de 55 ans et plus).	
1. Dimension d'action : accompagnement de l'évolution des carrières professionnelles	
Type d'action : favoriser la transférabilité des compétences professionnelles dans les deuxièmes degrés de carrière	
1.1. Nombre d'entretiens de 2e degré 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 bénéficiaires de mesures d'appui à la démarche de VAE	
1.5. Nombre de salariés qui ont été initiés dans une démarche personnalisée 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 horizontale 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 professionnel des métiers et des qualifications (OPMQ)	
1.9. Nombre de salariés qui ont été bénéficiaires des études de l'OPMQ	

1.10. Nombre de salariés qui ont pu constater le stie de l'OPM sur leur lieu de travail	
2. Dimension d'action : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	
Type d'action : effectuer une pratique 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 : contribuer 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 dispositif formation	
3. Dimension 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. Indicateur de ces choix en matière d'absentéisme (= taux d'absentéisme en 2010)	
Type d'action : intervenir 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 rariété 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 offrir des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	
Type d'action : contribuer 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 stries anticipées d'activité avant le moment de la retraite à taux plein *	
4. Dimension 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 impliqués 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 nouvelle sous réserve de justification des prérequis nécessaires	
Type d'action : encourager 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 nouvelle en la prenant en compte dans l'appréciation des résultats	
4.5. Nombre de salariés qui ont bénéficié de dispositifs 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 de 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, mission 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 plan 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 plan 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 impact 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 effectivement les salariés de 55 ans et plus).	
1. Domaine d'action : accompagnement de l'évolution des carrières professionnelles	
Type d'action : favoriser la persévérance professionnelle des professionnels dans les deuxième tiers 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 bénéficiaires de mesures d'appui à la démarche de VAE	
1.5. Nombre de salariés qui ont été inscrits dans une démarche prolongée de VAE	
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle	
1.6. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution verticale du cursus RNQSA	
1.7. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution transversale du cursus RNQSA	
1.8. Nombre d'heures de formation suivies pour permettre l'orientation vers un autre métier	
Type d'action : développer les outils de l'observatoire professionnel des métiers et des métiers (OPMQ)	
1.9. Nombre de salariés qui ont été bénéficiaires des études de l'OPMQ	
1.10. Nombre de salariés qui ont pu conclure le stage 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 : activer 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 : inciter 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 CPF formation	
3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et de la retraite	
Type d'action : aménager l'organisation et les 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 : intervenir sur la retraite	
3.5. Nombre de suppléments 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 : encourager d'exercer une fonction de tuteur	
3.8. Nombre de salariés qui ont exercé des fonctions de tuteur	
Type d'action : encourager de réaliser une mission ponctuelle	
3.9. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus qui se sont vu offrir des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	
Type d'action : intervenir 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 retraite à taux plein *	
4. Domaine d'action : maintien 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 nouvelles 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 justification 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 turtues qui ont bénéficié de cnttrpioeares spécifiques puor l'exercice de luer fonction	
4.6. Définition et suivi d'un iuneacitdr de siotcasifatn des salariés svuils par un tutuer *	
Type d'action : duiefsfr une irmotfonian vsralianot la tsmssaoirnin des savoirs	
4.7. Nbrmoe de salariés qui ont été desieatrnitas des sotpuprs d'information réalisés puor visleraor la tsmriisnaon des svioars et des compétences et le tutorat	
(*) Si ancbase de ces iincluetras : incirsr 0. Si définition et msie en place d'indicateurs : irnsirce 1. Si ulstotiaiin d'un dipsoitsif de suivi de ces iatdiercuns : iinrscre 2.	

Dénombrement des salariés âgés en activité par tnearchs d'âge

Avenant n 62 du 20 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; GNESA ; FNAA ; Professionnels du penu ; UNIDEC ; FNCRM ; SNCTA.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CSNVA ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des tlvualueris de la métallurgie CGT, csae 433,263, rue de Paris, 93514 Mtioenurl Cedex, par lttree du 20 décembre 2011 (BO n°2011-52)

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

Les onisanaogtris soussignées,
Vu la noietnvon colectve nolaiatne des seercivs de l'automobile du 15 jenviar 1981 ;
Vu le cdoe du travail ;
Vu l'article 44 de l'avenant n° 60 du 5 juiellt 2011, par lqeuel les ogrsiniotnaas soussignées se snot engagées à aaslticuer dnas les mrueliels délais l'annexe « Cptmoe épargne-temps » de la ctnvonioen collective,
conviennent de miefoidr comme siut la cintevnoon celtiovlce :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

Le ttexe de l'article 1.12 « Cpmote épargne-temps » est modifié cmome siut :
« Le cmtpoe épargne-temps pmeret à tuot salarié d'accumuler des dtrois à congés rémunérés ou de se ctsuieotnr une rémunération, immédiate ou différée, en crttpoiarene de périodes de congés ou de ropes non periss ou des sommes qu'il y a affectées. A défaut d'accord ceiotlclf abplpiace dnas l'entreprise, négocié et cconlu conformément à la législation en vigueur, le cmopte épargne-temps est alimenté, géré et utilisé cmome indiqué en aexnne de la présente cenvtioonn collective. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

Année de nncsasaie *	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 luer 55e asnieirvanre au cours de l'année 2010.	

L'annexe « Cpotme épargne-temps » de la cnvioneton clvilocete est jotine au présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

Un accrod d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du cmtpe épargne-temps que puor améliorer la soaittiun des salariés dnas le rsecept des aicerlts L. 2253-1 et svutinas du cdoe du tivaral et du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

Le présent aneavt frea l'objet des formalités légales de dépôt. Son eexinsotn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2011

Annexe Cpotme épargne-temps

1. Obejt

La présente axnene détermine, en apioacpltn de l'article 1.12 de la ceotvinonn collective, les ciindtnoos et lmeiits dnas llueeesqs le cpmoe épargne-temps (CET) puet être alimenté en tpmes ou en aregnt à l'initiative du salarié, lorsqu'aucun acrcod coltelicf d'entreprise ou d'établissement n'est acablpipe dnas ce domaine.

Le CET est utilisé, à l'initiative du salarié, puor :

- ? se farie iesnidnmer tuote période d'absence non rémunérée ;
- ? onibetr un complément de rémunération ;
- ? aeltemnr l'épargne raeritte penlrnsele par le terrsfnat vres Inter-Auto-Plan.

2. Fmnoonntecint du coptme

2.1. Orteruue du ctmope

Tout salarié aynat au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise puet ovruir un CET.

Ce cpmoe iiduendivl est orevut par l'employeur sur slpmie dmdanee écrite du salarié miaenntonnt précisément qules snot les droits, énumérés ci-dessous, que celui-ci eentnd y affecter.

Le coihx des éléments à ateeffcr au CET est fixé par le salarié puor 12 mois. Le salarié qui suohtiae miefiodr ce cohix puor l'année sutnvaie le nftioie à l'employeur anvat la fin de cuqhæ échéance annuelle. A ptarir de cttee notification, l'employeur

dspoise d'un délai de 1 mois pour rendre effectifs les cotisations 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 définit précisément chacune des éléments qui l'alimentent, selon les modalités précisées à l'article 3.

2.2. Affectation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des droits suivants :

- Congés payés annuels, pour la durée excédant 24 jours ouvrables (5e semaine).
- Congés payés supplémentaires pour ancienneté (art. 1.15 a), pour financements (art. 1.15 c), ou congés spéciaux (art. 1.15 e).
- Droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel (heures supplémentaires, majorations de salaire, rejets cumulés légaux, rejets de remplacement).
- Jours de réduction du temps de travail.
- Rejets de durée équivalente aux heures travaillées un dimanche, prévu par l'article 1.10 b.
- Indemnités découlant de la sujétion à des conditions d'emploi particulières (travail un jour férié, travail le dimanche, travail de nuit...).
- Primes et indemnités pour avoir complété le service de base défini par l'article 1.16 a.
- Permis de voter visés à l'article 6.04 de la convention collective, dans la limite de 10 % du montant brut dû au titre d'un mois quelconque.
- Permis d'intéressement.
- Primes issues de la participation.

Le crédit inscrit au CET peut être complété par un aménagement de l'employeur, en temps ou en argent. Dans ce cas, l'abondement doit être attribué à tous les salariés travaillant au même poste et ayant un compte, pour permettre de compléter les droits de chacun d'eux. Avant toute décision relative à la mise en place, la modification ou l'interruption de l'abondement, l'employeur consulte les représentants du personnel lorsqu'il en existe.

3. Temps de travail

3.1. Temps de travail

Le compte est matérialisé par un document écrit permettant l'identification du salarié titulaire et concerné :

? 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 inscrits lors de chaque annotation 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. Temps de travail

Les droits en jours sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent et affectés au CET personnel concerné 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 paiements 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. Temps de travail

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 indiquer les rejets de durée équivalente dus en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle sur jours dominicaux, tels que visés à l'article 2.2 ci-dessus.

4. Affectation 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 permettre le paiement de l'absence pour engendrer, le salarié doit dans ce cas recevoir un délai de prévenance minimum. À 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 écarter 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 respectivement correspondre à l'horaire correspondant 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 : $(2 000 / 151,66) \times 21 = 276,92 ?$.

Exemple 4 (pour un virement ayant un salaire de référence de 2 ? 100 ? = fixe mensuel 900 ? + primes mensuelles 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 : $(2 ? 100 / 151,66) \times 21 = 290,78 ?$.

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 : $3 ? 000 / 22 \times 18 = 2 ? 454,54 ?$.

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 virement 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 « rejets » de l'article 1.10 b ; salaire fixe de mars = 900 ? ; rémunération : $(900 / 151,66) \times 21 = 124,62 ?$.

L'absence est rémunérée à la demande du salarié. À 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 utilise la monétisation, cette valeur étant calculée conformément aux dispositions de l'article 1.16 b de la convention collective.

6. Utilisation du compte pour effectuer une épargne

Dans les entreprises adhérentes au PERCO-I visé à 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 aménager 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 lieux des versements effectués à ce titre sont ceux prévus par l'article 4 du règlement d'Inter-Auto-Plan.

7. Prolongation des droits inscrits au compte

Un CET ne peut comporter des droits supérieurs au plafond maximum de la législation 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 information est adressée 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 informe à l'employeur les modalités selon lesquelles il entend liquider ses droits selon l'une ou l'autre des modalités prévues 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

Avenant n° 18 du 15 décembre 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; Professionnels du pengu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2011

Vu l'article 1.26 de la convention collective nationale ;
Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en prenant en compte l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 ;

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 en date du 20 déc. 2011

Montreuil, le 20 décembre 2011.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la disposition

Accord du 14 février 2012 relatif au

En outre 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 mention visée 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 continuation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Lorsque l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation des droits, ou bien en l'absence de tout accord, ou en cas de rupture du contrat de travail sans préavis, une indemnité compensatoire 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 le futur employeur avant la date de radiation des effets du salarié.

Le règlement du CET, annexe au contrat de travail, est applicable dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du code du travail.

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 en date du 15 déc. 2011

Le texte de l'article 16 « Fonds collectif » du RPO est placé sous un paragraphe 1, intitulé « Situation d'un fonds collectif », et il est créé un paragraphe 2 ainsi rédigé :

« Tanferst »

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 sont transférées au profit du nouvel organisme assureur, après prélèvement de 1 % au titre des frais d'opération de transfert plus de tous impôts ou taxes imposables à ce transfert. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2011

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.

générale du travail, bureau des relations conventionnelles 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, relative 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.

droit au capital de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; Professionnels du penu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDFT ; USM FO ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2012

Les ortsnoaiganis soussignées,
Vu la loi du 9 nrbveome 2010 prtoant réforme des reitraets ;
Vu le décret du 30 décembre 2010 rteilaf à l'âge d'ouverture du doit à peonsin de rraitete ;
Vu l'avenant n° 55 du 15 jleuilt 2009 riatlf aux parcorus prsonfeleoins dnas les sevciers de l'automobile ;
Vu en pitirlcauer l'article 21 ddiut avenant, caenovnt d'un réexamen prritaaie des conndioits d'ouverture du driot au catpail de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière lounge ;
Considérant que la décision prsie par les saetniargis de l'avenant n° 55 de sagvduerear et de pérenniser le cpaatil de fin de carrière institué en 1974 iuilmpqe la viabilité financière du diitpsisof à lnog terme, lalqulee n'est pas menacée dès lros que les mdtofcniioais des paramètres qui le greonnveut ne s'appliquent que puor une durée précisément déterminée, conviennent de ce qui siut :

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2012

Un doit au ciaptal de fin de carrière est tepenrmaieomt ourvt au bénéfice de ctaenirs salariés pnerant une « ritaree anticipée logune carrière ».
Les salariés concernés snot cuex qui neiioitnt à l'employeur luer départ anticipé à la rairtete dnas les conntoids indiquées ci-après, dès lros que cette noiitcfation ievrnnit au puls tôt le 1er jleuilt 2012 et au puls trad le 30 jiuin 2013.
Les cotidoins du départ à la ritreate pnrtetmaet l'attribution d'un cptaial de fin de carrière snot les suivantes, par dérogation aux atelcirs 17.1 a et 17 bis du RPO :
1. Aechevr sa carrière par un départ vltoaorine anticipé à la rartteie au titre d'une carrière longue, mtanett fin au corant à durée indéterminée, en s'engageant à qeittur l'entreprise au trmee du préavis de 1 ou de 2 mios découlant de la législation en vuuegir ;
2. Erte âgé de mnois de 60 ans au tmere du préavis de départ

Avenant n 3 du 28 mars 2012 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; Professionnels du penu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDFT ; USM FO.

valinotroe à la ratriete ;
3. Taltseior au minos 30 ans d'ancienneté dnas la psefsion au trmee du préavis, dnot au mnois 1 année cnionute dnas l'entreprise aanvt le terme du préavis ;
4. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ vtanoolire à la riettare d'un mnoant égal ou supérieur à l'assiette de culacl visée à l'article 17.3 du RPO ;
5. Fiare lqdieuir ses rateriets complémentaires Acro et, le cas échéant, Agirc.

(1) L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des disptosinois de l'article L. 351-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, le dpotisisif daenvt s'appliquer à tuot salarié anyat liquidé sa pineosn de viselilise du régime général, le cas échéant dnas le crade de la retriae anticipée lgnuoe carrière, et quel que siot son âge à la dtae de la liquidation.
(Arrêté du 5 nevrhome 2012, art. 1er)

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2012

Les dsiiionstpos de l'article 17.2 du RPO « Cuacll de l'ancienneté dnas la persfosoin », de l'article 17.3 « Matnnot du ciaptal de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés aaynt travaillé à tpmes pteiarl » snot alpcpebials aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2012

Le présent arcocd frea l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal arua été effectué, les oonangsrtais soussignées s'engagent à en ifnermor les eipesrtrens et les salariés, en vue d'inviter cuex d'entre eux qui snot stecuilpbses de bénéficier de l'accord de cstieoutnr un doesir auprès de l'organisme assureur.
L'employeur aueul un salarié arua notifié son départ vlrnaoote à la riratete dnas les ctdninois ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à pmetrerte à l'OAD de culeaclr dnas les meieullrs délais les drtios légaux et centevlonnoins de l'intéressé.
Les dtoirs asnii calculés ne srneot liquidés par l'OAD, dnas les coondtniis et limets précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la pbaltuicion au Juranol officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de laiqtoduin ne pirve pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ vlnooatite à lelalque il puet prétendre de la prat de son employeur.

Article 4 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2012

L'extension du présent acorc d srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. Les verntsmees mis à la crahge de l'OAD par le présent accrod ne sonret effectués qu'après la piboaluitn au Jauronl oififecl de l'arrêté d'extension qui le concerne.

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Les oinaroitsgnas soussignées,
Vu la conovntien cvlelctoie ntaalione des svceeris de l'automobile du 15 jaevnr 1981 ;
Vu l'accord piarrtiaie noiatanl du 27 jiuin 2002 inasnitutt le dposiistif « Inter-auto-plan », modifié en drineer leiu par anevant n° 2 du 16 décembre 2009 ;
Vu les évolutions législatives, réglementaires et citnenollevenoens sistubelepcs d'impacter les dfopiistsis d'épargne sairallae mis en plcae par la branche, conviennent de mdeoifir cmoe siut l'accord du 27 jiuin 2002 :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Le deuxième alinéa de l'article 3 « Oeiasmgrns désignés » est rédigé cmome siut :
« L'organisme rlabnsespoe de la gesiotn des FPCE visés à l'article 6 du règlement d'IAP est ProBTP-Finances, société aonymme de gesiotn de ploetifluree au cpiatal de 1 600 000 000 €, agréée par l'autorité des marchés fciearinns (n° GP 97-83), dnot le siège

saicol est à Paris 6e, 7, rue du Regard. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Un avenant n° 5 au règlement d'Inter-auto-plan est annexé au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Les ogstrnnaoais soussignées cnnenonviet de procéder dnas les mreelluis délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui srea déposé conformément aux dpistoiisnos des actielrs L. 2231-5 et sitanvus du cdoe du travail.

Annexe

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Annexe

Avenant n° 5

Règlement d'Inter-auto-plan :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Au 3e alinéa de l'article 3, le mot : « l'Assedic » est remplacé par les mtos : « Pôle elmpoi ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Le texte de l'article 4 est modifié cmroe siut :

« Aclrite 4

Alimentation d'Inter-auto-plan

4.1. Narute des vtnsereems

Le coptme orvuet par cqahue piarnptacit siot au trite du PEI, siot au ttire du PERCO-I, puet être alimenté par les vsetmrees svauits :

1° Vnreeemsts vateolirons du piciaaprrtt ;

2° Vseeemrnts effectués par l'entreprise, à la dnmedae du salarié.

Le salarié qui sihuoate atmilener son coptme par des primes d'intéressement diot fraie connaître à l'employeur, au puls trad 15 jruos après réception du décompte d'intéressement, la fraicotin qu'il désire vior versée au PEI et/ ou au PERCO-I.

Les annecis salariés de l'entreprise pronout aettefcr tuot ou ptraie de la prmie d'intéressement afférente à luer dernière période d'activité lroque le venersmt de cette prime iretvennit après luer départ de l'entreprise. Toutefois, puor que le veernesmt siot admis, il fuat qu'ils ainet adhéré au PEI et/ ou au PERCO-I et effectué au mnois un vsneermet anvat luer départ et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de lures aivros lros de la cisaotsen du corant de travail.

Le montnat mniimum de vtsnmeeres 1° et 2° versé anlemuenelnt par cuahque pinaitpccat ne puet être inférieur à 160 ? qu'il s'agisse du PEI ou du PERCO-I.

3° Smemos iesuss des juors de ropes non pirs

Dans les eirsrepnets n'ayant pas mis en pacle de ctmope épargne-temps (CET), les salariés pvneut atceeffr des juors de rpoes non pirs au PERCO-I, dnas la litmie de 5 par an et par salarié. S'agissant des congés payés, selus les juors excédant la durée alenunle de 24 jruos olrbeuvas pnvueet être affectés au PERCO-I.

La vrtalosoiaïn de l'indemnité cnorrasnpodet aux juors de repos non pirs se frea à la dtae de la dmnaede d'affectation au PERCO-I par le salarié.

4° Vremnstees au ttire de la ptoijiaacrptn aux résultats

Il s'agit des veesemrnts effectués par l'entreprise, à la dmdneae du salarié, des smeoms attribuées au trite de la ppctraiaitoin aux

résultats de l'entreprise.

5° Tfearsrnts deuips un cmpote épargne-temps

Les bénéficiaires dnsioaspt de dirtos affectés sur un copmte épargne-temps pneuvet les ueslitr puor aemtilenr Inter-auto-plan dnas les citndonnois déterminées par l'accord l'ayant institué et, en l'absence d'accord ccotellif aacppbille dnas l'entreprise, dnas les ctoiinodns visées à l'article 6 de l'accord du 20 oobcrte 2011 annexé à la cooivntnen collective.

6° Ttsnrafes prnrvoaet d'un ature paln

? ttasnrerfs sur le PEI à la danmede du piiptrnaact de soemms détenues dnas le cdrae d'un arute paln d'épargne ctonraompt une durée de boclgae d'une durée mlmiinae équivalente ou d'un aroccd de participation, qu'il y ait ou non ruurpte du catnrot de traaivl ;

? terrsftnas sur le PERCO-I à la dnedame du ppacrinitat des sommes détenues dnas le cadre d'un artue paln d'épargne ou d'un acrcod de participation, qu'il y ait ou non ruurpte du carotn de travail.

Le tseanrft des aviros détenus au sien d'un PERCO-I vres le PEI n'est pas autorisé.

7° Adnnbeomtes de l'entreprise

Il s'agit des vrmsenetes complémentaires effectués au ttire de l'abondement par les einseterprs qui le souhaitent.

4.2. Loititnian des vnmreteses

Le motnant tatol des vreenetsms 1°, 2° et 3° effectués aeelnmeunlt par cahue pantiaircpt dnas l'ensemble des plnas d'épargne aqxeulus il participe, ne puorra excéder 25 % de sa rémunération alunlnee btur s'il est salarié, 25 % de son rveenu poeenrfsnisol soiums à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est un dengraiiit autorisé à adhérer à IAP conformément aux dotpsoisnis de l'article 3 du règlement, ou 25 % de ses peionsns de ratrtiee aleunlens butres s'il est retraité.

Le manntot toatl des veertmenss 1°, 2° et 3° effectués amnunleenlet par cuahque pritniaacct dnas l'ensemble des pnals d'épargne qui lui snot proposés ne puorra excéder 1/4 du pnfolad aneuel de la sécurité sociale, s'il est cinjnoot du chef d'entreprise non rémunéré ou salarié dnot le caotrnt de taavirl est sspseudu et qui n'a perçu aucnue rémunération au titre de l'année précédente.

Les teartrfrsns visés aux 5° et 6° ne snot pas pirs en compte puor l'appréciation du pnflaad de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du cdoe du travail, et ne dennont pas leiu au vsrmneet complémentaire de l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Le ttxee du 3e alinéa de l'article 5 est modifié comme siut :

« Dnas le cdare du PEI, l'abondement puet compléter les vreteesnms valnieotros et/ ou les quotes-parts de pitaioartcpin et/ ou les tartnerfss diupes le CET et/ ou les pimres d'intéressement suaf si le vemneesrt de ces dernières ivneirtnet après le départ du ptnparaciit ; dnas le cadre du PERCO-I, l'abondement puet en ortue compléter les smmeos isuess de jruos de reops non pris. Les taretrrsfs de smeoms visés au 4° de l'article 4 ne dnnneot pas leiu au venmeesrt complémentaire de l'entreprise. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Le ttexee du 10e et deiernr alinéa de l'article 5 est modifié comme siut :

« Si l'abondement du PERCO-I dépasse, par an et par bénéficiaire, la smmoie mentionnée à l'article L. 137-5 du cdoe de la sécurité sociale, l'excédent est attseuji à une counitibortn sliocae spéciale à la chgare de l'employeur. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

La litse de 5 FPCE fugriant à l'article 6 est complétée par un sixième FPCE seoln le ttxee ci-dessous :

« FPCE BTP épargne horzion

Ce FPCE offre une gsteion adaptée à la dtae envisagée de départ

à la retraite de chaque bénéficiaire avec diminution du risque, l'échéance se rapprochant. Il est composé de plusieurs critères à caractère évolutif. Chaque critère est relatif à un horizon de placement spécifique. A l'horizon le plus éloigné ce sont les paramètres de la retraite jusqu'à la date fixée par le compartiment. Elle sera remplacée par des paramètres de taux (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un actif linéaire en monétaire à l'horizon fixé par chaque compartiment.

Sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et des autorités de marché, un nouveau chemin de retraite régulièrement créé afin de proposer, en permanence, dans cette gamme, un horizon de placement de 18 ans.
Les paramètres suivants :

? risque lié à la gestion discrétionnaire ;
? risque de taux ;
? risque anormal ;
? risque de perte en capital ;
? risque de crédit ;
? risque de change. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Le premier alinéa de l'article 8 est supprimé.

Article 7

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

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 sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er jour du 7e mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits. Toutefois, les sommes non versées du versement de la participation sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans 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 précédente de la participation au 1er jour du 5e mois. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Dans la partie « Critères de sélection des bénéficiaires » figurant à l'annexe I « Critères des choix de placement » du règlement d'Inter-auto-plan, est ajouté le critère suivant :

« FCP BTP épargne Horizon

Ce FCP 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 est relatif à une échéance spécifique. Le seuil de rendement minimum dans le compartiment dont l'horizon est le plus proche de la date envisagée de son départ en retraite.

Tous les 3 ans, le classement des compartiments est révisé la date présumée de départ à la retraite fusionnée avec le fonds BTP épargne Monétaire. Un nouveau classement est établi à l'horizon 16-18 ans sera parallèlement créé.

La part des bénéfices de chaque compartiment est attribuée à être proportionnellement réduite en fonction des conditions de marché et de la durée restante à courir jusqu'à la date d'horizon fixée. Elle sera remplacée par des paramètres 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 indicateurs de référence, le profil rendement/risque ainsi que, éventuellement, la composition de chaque compartiment pourront éventuellement être modifiés dans le cadre de la désensibilisation envisagée ci-dessus, et ce par période trimestrielle jusqu'à l'arrivée à échéance du compartiment. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

La partie « Critères d'information des FCP intertenants » figurant à l'annexe I « Critères des choix de placement » du règlement d'Inter-auto-plan, est complétée comme suit :

- a) FCP BTP épargne Horizon
- a) FCP BTP épargne Horizon
- b) FCP BTP épargne Horizon
- c) FCP BTP épargne Horizon
- d) FCP BTP épargne Horizon
- e) FCP BTP épargne Horizon
- f) FCP BTP épargne Horizon

Article 10

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

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 ou conjointe 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 en date du 28 mars 2012

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 sein 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 seipssonun du contrat de travail pour adhésion 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 saisi de base de calcul à la répartition est au maximum égal à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour la détermination du montant maximum des constituants de sécurité sociale.

Le montant total des droits attribués à 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 sont immédiatement réparties au profit des bénéficiaires dont les droits inférieurs aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Si le deuxième plafond fait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle s'appliquerait jusqu'à épuisement du solde de répartition. »

Le texte de l'article 5 « Goteisn de la pitrioactpian » (anciennement art. 4) de l'annexe II du règlement d'Inter-auto-plan est modifié cmome siut :

« Les semoms iesuss de la prctatoiiipian snot placées dnas IAP et gérées conformément aux aticlres 6 et stuniavs du règlement IAP.

Lors de la répartition de cuaqhe nleluvoe réserve spéciale de participation, les bénéficiaires puronort oetpr puor l'une des feurorlms proposées. Puor ce faire, l'entreprise rttermea à cuaqhe bénéficiaire un biltulen d'option lui paemrtetnt d'exercer son choix.

Lorsque le bénéficiaire a désigné dnas son buellitn d'option le paln dnas lequeul il désire etcffeuer son vsenermet snas préciser le FPCE sur leueql il désire investir, il est réputé sroiusrce aux ptars du FPCE par défaut prévu à cet effet par ldeit plan.

En l'absence de désignation, dnas le buileltn d'option du paln dnas lequeul le bénéficiaire désire etcefefur son veersenmt ou en l'absence de réponse dnas les délais prévus par le biltulen d'option, il est fiat alcppiaoitn des dtisonisiops ci-dessous.

Si un PRCEO a été mis en pacle au sien de l'entreprise, le bénéficiaire est supposé ssoiurce puor moitié aux ptars de FPCE du PECRO par défaut et puor moitié aux ptars du FPCE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FPCE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FPCE le puls sécuritaire) du PEE mis en pacle dnas l'entreprise.

S'il n'a pas été mis en plcae de PRECO au sien de l'entreprise, le bénéficiaire est réputé srucsrroie aux prtars du FPCE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FPCE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FPCE le puls sécuritaire) du PEE mis en pclae dnas l'entreprise.

S'ils snot affectés au PEI, les dtiors constitués au piortf des bénéficiaires ne snot elieixbgs qu'à l'expiration du délai de 5 ans s'ouvrant le 1er juor du 5e mios svunait la clôture de l'exercice au trite duqueul ils snot attribués.

S'ils snot affectés au PERCO-I, les dtiors constitués au pofrit des bénéficiaires ne snot elegiibxs qu'à ctepomr de luer départ à la retraite.

En aitppaiclou de l'article R. 3324-22 du cdoe du travail, ce délai d'indisponibilité puet être abrégé dnas les cas mentionnés à l'article 12 du règlement IAP.

L'entreprise est autorisée à pyear dnmiercett aux bénéficiaires

Adhésion par lettre du 16 avril 2012 de la FPS à la convention

En vigueur en date du 16 avr. 2012

Paris, le 16 arivl 2012.

La FPS, 109, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris, à la dectiorin générale du travail, dépôt des adroccs collectifs, 39-43, qauí André-Citröen, 75902 Pairs Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

La fédération plisleesonfrone des esrnteireps du soprt et des lrioiss (FPS) déclare adhérer à la civnoonetn ctelvocile nnolaiate du crcommee et de la réparation de l'automobile, du cylce et du motyclcoe et des activités connexes, ansii que du contrôle tqeuhnice ambuloiote (n° 1090) ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Cette adhésion a puor oejbt de préserver les intérêts de cuex de ses mrmeebs aepntaanrt au suetecr d'activité du commerce,

Avenant n 9 du 19 avril 2012 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux

les smmeos luer rrvnaeet au ttrie de la poiiairctptan lqrsoue celles-ci n'excèdent pas le mtanot mmauxim fixé par arrêté conjoit du mtiinsre chargé des fecinnas et du mtnsiire du travail.

Ces smemos dovernt être versées anavt le 1er juor du 5e mios sainvut la clôture de l'exercice, à un cotmpe ouvert dnas les lvries du dépositaire.

Passé ce délai, elels sonret majorées d'un intérêt de reatrd égal à 1,33 fios le tuax myoen de rmnedneet des onialtogbis des sociétés privées publié par le mrtsiine chargé de l'économie. Cet intérêt de rtraed court à pritar du 1er juor du 5e mios suvain la dtae de clôture de l'exercice au ttire dqueul la piiotrpaiactn est attribuée, et ce jusqu'à la dtae de riemse eficvefte de ces semoms à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y cpromis l'intérêt de retard éventuel, snot immédiatement employées en ptars et ftniracos de prat des FCPE, dnou cuahqe bénéficiaire, ttiuiarle de drtois individuels, reçoit ataunt de parts et, le cas échéant, de firnotas de prat que le pmeert le matnont de ses dortis en ftniocon du pircx d'émission de la prat et, le cas échéant, de la focaritn de prat le juor de l'attribution.

L'organisme chargé de la teune de cpmtoe cnreooviatsn des parts et de la tneue de registre, et l'organisme rlaessonpbe de la goetisn des FPCE snot cuex désignés par l'article 3 de l'accord paitraire nntaiaol rletiaf à l'épargne slrailaae et créant Inter-auto-plan.

Les cdoittonns dnas lluseqlees les firas de tneue de cspotme des priatpatcins à IAP snot à la crgahe des entreprises, ou csneest d'être à la crahge de ces dernières, snot déterminées par l'article 9 du règlement IAP.

Les fairs de gteison administrative, financière et cbmoltape des FPCE snot à la chrgae des FPCE et s'imputent sur le redeenmt des placements.

Les faris d'entrée ou comisnsimos de souscription, asini que les opérations de règlement anticipé ou à l'échéance des droits des ptapntiarics visée à l'article 11 du règlement d'IAP, snot à la crgahe des participants. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 28 mars 2012

Dans la liste des ptetrosnais de tunee de cpmtoe cootsvainern psreis financièrement en cgarhe par l'entreprise, annexée au règlement d'Inter-auto-plan, le quatrième ponit « ? prsie en carghe d'une micfodaioitn alunnele de chiox de plecemnat » est supprimé.

réparation et looitcan de cycles, jusqu'à l'issue du rrouecs puor excès de pvuoior que la FPS a formé contre, d'une part, l'arrêté du mrsiinte du travail, de l'emploi et de la santé du 13 jiuillet 2011 pnoatrt aiorabogtn de l'arrêté du 20 jeluilt 2005, ponatrt enixetson de l'avenant du 17 mras 2005 relatif au camhp d'application de la ctvnooein ciltcelove ntaiolane du ccmemroe des atlecirs de srpot et équipements de loiirss et, d'autre part, l'arrêté du mntsirie du travail, de l'emploi et de la santé du 13 jleuilt 2011 ptnarot etsxieonn d'un aeanvnt à la ceoovitnnn clecticvle nnoaltaie des seeirvcs de l'automobile.

La présente adhésion est dnoc effectuée suos réserve de l'issue du rrouecs formé par la FPS cornte ces duex arrêtés. Nuos vuos rneiceroms d'en prndee acte.

En aopaicitpln de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, la présente déclaration d'adhésion frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux aerticls D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code.

Nous vuos poirns de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos setimtnens les meilleurs.

Le président délégué.

statuts de l'ANFA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNA ; FNRCM ; UNIDEC ; Professionnels du penu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDFT ; FTM CGT ; FFOM.

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Vu l'accord paritaire notant du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance-formation dans le secteur des services de l'automobile, dénommé l'ANFA ;

Vu l'accord paritaire notant du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA, par ailleurs substitué au précédent et étendu par arrêté ministériel du 7 octobre 2011 ;
Vu les statuts de l'ANFA annexés à l'accord du 26 avril 1994 modifiés en dernier lieu par avenant n° 8 du 24 janvier 2007 ;
Considérant la nécessité d'une refonte des statuts de l'ANFA, consécutivement à l'accord du 26 janvier 2011,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Les statuts de l'Association notant pour la formation professionnelle (ANFA) sont annexés au présent accord.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Les statuts annexés au présent accord entrent en vigueur le lendemain de leur dépôt légal, qui sera effectué dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article - Statuts de l'ANFA

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Annexe

Statuts de l'Association notant pour la formation professionnelle (ANFA)

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Institution

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Il est fondé, entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations professionnelles représentatives de salariés de la branche des services de l'automobile, une association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée et dotée de ce titre de la personnalité morale.

Cette association prend le nom de : Association nationale pour la formation professionnelle de l'automobile, ci-après désignée par ses initiales : ANFA.

Cette association exerce notamment, au sein du code du travail et dans le cadre des agréments ou habilitations d'Etat, les activités d'un fonds d'assurance-formation (FAF), les activités d'un organisme professionnel agréé (OPCA) ainsi que les missions d'un organisme agréé de la formation professionnelle (OCTA).

Article 2 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Celui-ci est fixé à Sèvres (92310), 41-49, rue de la Garenne. Il peut être transféré sur décision du conseil de gestion.

Article 3 - Objet et missions

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile, ci-après dénommée « la branche », dans le champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA), 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 priorités définies par la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

En qualité d'OCTA, et au titre de la tâche confiée visée à l'article 17, l'ANFA intervient sur le périmètre fixé par les pouvoirs publics, c'est-à-dire, par dérogation au champ professionnel et géographique visé à l'alinéa précédent, l'ensemble du territoire national.

L'ANFA décline ses missions dans les domaines institutionnels, financiers, pédagogiques et techniques : elle met en œuvre la démarche de développement de l'ensemble des compétences (GPEC), diligentée par les partenaires sociaux de la branche.

Dans le cadre des mandats particuliers que les partenaires sociaux lui accordent et dont elle peut être amenée à intervenir à la commission paritaire nationale visée à l'article 1.22 a de la CCNSA, l'ANFA représente la branche pour la négociation et la régulation de tout engagement dans les domaines de la formation professionnelle et de la GPEC.

Les engagements pris par l'ANFA au nom de la branche précisent le mandat qui l'y habilite.

Article 4 - Durée

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

L'ANFA est créée pour une durée indéterminée.

En cas de dissolution, le conseil de gestion désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés de réaliser l'actif et d'acquitter le passif.

Les organisations professionnelles soussignées s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires à la réalisation, au bénéfice du développement de la formation professionnelle dans la branche, de la dévolution de l'éventuel actif net subsistant, après inventaire, dans le respect de la réglementation applicable.

Titre II Administration de l'ANFA

Article 5 - Conseil de gestion paritaire

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion (ci-après dénommé « le conseil ») composé de 32 membres dûment mandatés à cet effet par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés visées à l'article 1er, alinéa 1, des présents statuts.

Le conseil de gestion est réparti en deux collèges de la façon suivante :

Collège patronal :

- ? CPNA : 8 sièges ;
 - ? FFC : 1 siège ;
 - ? FNA : 2 sièges ;
 - ? FNRCM : 1 siège ;
 - ? GNSEA : 1 siège ;
 - ? Polynésiens du penu : 1 siège ;
 - ? SNCTA : 1 siège ;
 - ? UDENIC : 1 siège.
- Collège salarié :

- ? CDFT : 3 sièges ;
- ? CFE-CGC : 3 sièges ;

? CTFC : 3 sièges ;
? CGT : 3 sièges ;
? CNSVA : 1 siège ;
? FO : 3 sièges.

Article 6 - Statut des membres du conseil de gestion *En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012*

Le mandat des membres du conseil est de 4 ans ; avant chaque échéance, les associations 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 association 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 devrait expirer le mandat du représentant initialement désigné ; en cas de fonction exercée au bureau, le nouveau représentant peut occuper la fonction de son prédécesseur.

Les représentants des associations siégeant au conseil doivent, en sus des conditions légales et réglementaires, et notamment de l'article L. 6332-2-1 du code du travail, répondre aux conditions suivantes :

? joindre du plein exercice de leurs droits civils et, pour le collège patronal, exercer ou avoir exercé une activité de chef d'entreprise ;

? ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle itinéraire formant apprentissage ou pluriactif aux métiers des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les représentants des associations sont au président de l'ANFA, lors de leur entrée en fonction, une déclaration mentionnant leurs mandats, fonctions, lignes directes ou indirects, matériels ou moraux, en relation avec les mandats de toute nature pourvu qu'ils bénéficient du statut de l'ANFA. Ils mentionnent à leur déclaration dès qu'une modification de leur situation intervient.

Les représentants des associations s'engagent, sous leur responsabilité personnelle, à s'abstenir de toute intervention, de toute participation à un débat ou à un vote sur un point en lien avec les fonctions mentionnées à l'alinéa précédent. Ils ne peuvent donner pouvoir à un autre représentant sur ces points. Mineure de leur rattachement est portée au procès-verbal de la réunion.

Article 7 - Réunions

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

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 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 est convoqué à nouveau dans les 15 jours et délibère, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

La représentation n'est admise que par pouvoir rimes à un autre membre du conseil faisant partie du même collège ; un membre du conseil ne peut être pourvu que d'un pouvoir.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés, respectivement dans chacun des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés du conseil.

Les délibérations du conseil font l'objet d'un procès-verbal collationné dans un registre public ; celui-ci est soumis, à la réunion suivante, au conseil, pour approbation ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un membre de chaque collège.

Article 8 - Pouvoirs du conseil de gestion

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus, et notamment :

? prendre les décisions nécessaires à la mise en œuvre de la politique nationale de la formation de la branche, conformément aux accords non conclus préalablement qui la définissent et dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
? fixer les règles de prise en charge ;
? voter le budget de l'ANFA et approuver les comptes ;
? nommer un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie, pour la durée prévue par les textes en vigueur ;
? il confère la cooptation du bureau issu du scrutin visé à l'article 9 sous la forme d'un tirage au sort de délibération contresignée par le président et le premier vice-président ;
? il confère l'honorariat à tout membre ou ancien membre du bureau qu'il souhaite désigner ;
? il nomme le délégué général et met fin, le cas échéant, à ses fonctions ;
? il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des constitutions d'hypothèques sur ces derniers, des taxes excédant 9 ans ;
? il décide des délégations de signature ;
? il fixe le niveau de prise en compte, dans le cadre de la réglementation, des frais de fonctionnement du passif versé par l'ANFA aux associations professionnelles et aux organisations représentatives des salariés ;
? il délibère, chaque année, sur les états et comptes visés à l'article R. 6332-30 du code du travail ;
? il crée, le cas échéant, des instances particulières averties que celles énumérées à l'article 15 et fixe l'étendue de leur mission.

Dans le respect des textes généraux de la branche, le conseil peut déléguer au président, au premier vice-président, à l'administrateur délégué, à un vice-président ou au délégué général, conjointement ou séparément, de façon ponctuelle, une partie de ses attributions.

Article 9 - Bureau

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Un bureau issu du conseil de gestion est institué. Il se compose de quatre membres dont les fonctions sont ainsi réparties :

? un président ;
? un premier vice-président ;
? deux 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 pluriannuelle ; un poste de vice-président supplémentaire 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 ;
? deux vice-présidents ;
? trésorier adjoint ;
? secrétaire adjoint du bureau.
b) Deuxième groupe :

? premier vice-président ;
? deux vice-présidents ;
? trésorier ;
? secrétaire du bureau.

Il est procédé au renouvellement du bureau tous les 2 ans, avec une alternance, entre collèges, des fonctions de président, de premier vice-président, de trésorier, de trésorier adjoint, de secrétaire et de secrétaire adjoint.

Les associations syndicales répartissent entre elles, par un vote secret par poste au sein de leur collège, les fonctions de président, de premier vice-président, de trésorier, de trésorier adjoint, de secrétaire et de secrétaire adjoint. Le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège dont il est issu.

Il en va de même pour les associations 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.

Article 10 - Président

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Le président assure, en liaison avec le premier vice-président, la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion ; il est responsable du fonctionnement régulier de l'ANFA et décide des engagements juridiques et financiers proposés par le directeur ; il peut déléguer ses attributions au premier vice-président, à l'administrateur délégué ou à un vice-président.

Il représente avec compétence et en son nom l'ANFA en justice et dans les actes de la vie civile, sous réserve des attributions du délégué général fixées par l'article 14 ; il peut exécuter toutes délibérations du conseil de gestion relatives aux affaires courantes engagées par l'ANFA.

En cas d'empêchement, le premier vice-président est suppléé par l'administrateur délégué ou le président adjoint au collège patronal, ou par le vice-président le plus ancien du collège salarial lorsqu'il n'est pas possible de le désigner.

Article 11 - Trésorier et trésorier adjoint

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Le trésorier s'assure des rentrées financières et de l'établissement des comptes ; il gère les titres de placement visés à l'article 20. Il est suppléé par le trésorier adjoint en cas d'empêchement.

Article 12 - Secrétaire du bureau

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Le secrétaire du bureau, ou, en cas d'empêchement, 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.

Article 13 - Administrateur délégué

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

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.

Article 14 - Délégué général

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Le délégué général est nommé par le conseil de gestion, qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le délégué général approuve les décisions du conseil de gestion sous l'autorité 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 assume notamment, par délégation statutaire, les responsabilités suivantes :

? il assure le bon fonctionnement général 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, signe les contrats de travail et, le cas échéant, procède à des licenciements ; il négocie ou défend et peut subdéléguer ses missions à des personnes de son choix ;

? il établit et anime les relations avec les pouvoirs publics, nationaux ou régionaux ;

? il assure le secrétariat des sections paritaires particulières (SPP) et de la section paritaire spécialisée (SPS) visées, respectivement, aux articles 15 et 16 des présents statuts ;

? il représente l'ANFA au conseil d'administration de l'Association de salariés pour la formation professionnelle (ASFA) ;

? il procède au recouvrement de toutes créances au profit de l'ANFA, le cas échéant par voie judiciaire, dans la limite fixée par le conseil de gestion ;

? il peut engager l'ANFA vis-à-vis des fournisseurs dans la limite de 200 000 ? ;

? il peut décider, sur délégation du conseil de gestion, des prises en charge ;

? il peut assumer, personnellement et sur délégation expresse,

certains attributions du conseil de gestion ou du président, y compris pour représenter l'ANFA en justice ;
? il participe à la signature des traités de partenariat visés à l'article 20 ;

? il peut déléguer toute compétence à un adjoint ou à un chef de département, dans les conditions et pour une durée fixées avec l'accord du président et du premier vice-président.

Article 15 - Sections paritaires particulières

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Des sections paritaires particulières spécialisées, ci-après dénommées « SPP », sont instituées auprès du conseil de gestion. Elles sont composées de personnes désignées par les organisations visées à l'article 1er et répondant aux conditions suivantes :

? jour du plein exercice de leurs droits civils ;

? ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle dans les métiers de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les SPP sont chargées, par délégation statutaire, de l'application et de la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion. Elles participent au conseil de gestion les règles de procédures en charge. Le secrétariat des SPP est assuré par le délégué général. Les SPP se réunissent au moins deux 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 et les résolutions des SPP ne sont adoptées que si elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés, dans chacun des deux collèges ; en cas de désaccord, il est procédé à un deuxième tour, où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés de la SPP.

Les SPP sont composées de la façon suivante :

Collège salarial :

? CPNA : 4 sièges ;

? FFC : 1 siège ;

? FNA : 1 siège ;

? FCRNM : 1 siège ;

? GESNA : 1 siège ;

? Pensez-vous du pneu : 1 siège ;

? SNCTA : 1 siège ;

? UDINEC : 1 siège.

Collège salarial :

? CDFT : 2 sièges ;

? CFE-CGC : 2 sièges ;

? CTFC : 2 sièges ;

? CGT : 2 sièges ;

? CVNSA : 1 siège ;

? FO : 2 sièges.

Les SPP sont les suivantes :

a) La SPP n° 1, chargée de la mise en œuvre technique et financière des contrats et des périodes de partenariat ;

b) La SPP n° 2, chargée de la mise en œuvre technique et financière des formations initiales, et qui est intégrée, par ailleurs, au groupe technique paritaire prévu par la convention de coopération linéaire l'ANFA aux ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;

c) La SPP n° 3, chargée de la gestion technique et financière des ressources issues de la participation à la formation continue des entreprises de 10 à moins de 50 salariés,

d) La SPP n° 3 bis, chargée de la gestion technique et financière des ressources issues de la participation à la formation continue des entreprises de 50 salariés et plus ;

e) La SPP n° 4, chargée de la gestion technique et financière de la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Article 16 - Section patronale spécialisée

En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Le conseil de gestion crée une section paritaire spécialisée, dite « SPS », pour favoriser l'emploi de la main d'œuvre visée à l'article 1609, 16e du code général des impôts, qui est voté, dans

le cadre du budget, par le conseil de gestion.
 Cette société est composée du collège paritaire du conseil de gestion ; elle est présidée par le représentant du collège patronal ; elle est présidée par le représentant du collège des salariés ; en cas d'empêchement, celui-ci est remplacé par l'administrateur délégué ; le secrétariat de la section est assuré par le délégué général ; elle se réunit au moins deux 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.
 A titre consultatif, les comités régionaux de formation (COREFOR), composés de représentants des organisations professionnelles siégeant au conseil de gestion, font part de leurs avis sur l'utilisation régionale de la taxe fiscale.

Titre III Ressources et règles de gestion

Article 17 - Ressources contributives
En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Il s'agit des ressources suivantes :

- ? la contribution de participation due par l'ensemble des salariés ;
- ? la cotisation à la formation continue des salariés de 10 salariés et plus ;
- ? la contribution à la formation continue des salariés de moins de 10 salariés ;
- ? la part de la cotisation établie par l'accord préalable du 18 janvier 2006 relatif à la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés, en sus de l'obligation légale des entreprises ;
- ? la taxe fiscale visée à l'article 1609 § 16e du code général des impôts ;
- ? la taxe d'apprentissage et les ressources annexes à celle-ci ;
- ? toute autre ressource ou cotisation dont le versement peut lui être attribué par voie légale, réglementaire ou conventionnelle.
 Par ailleurs, l'ANFA peut déposer :

- ? de produits financiers ;
- ? de subventions ou de dons publics ou privés ;
- ? de produits d'emprunts ;
- ? de dons et legs ;
- ? et, de façon générale, de toutes ressources chronofon aux textes légaux, réglementaires et contractuels en vigueur, y compris à son objet social.

Article 19 - Gestion comptable
En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Accord du 31 mai 2012 relatif au maintien dans l'emploi des salariés âgés

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; PP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDF ; USM FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La gestion de l'ANFA s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables à des associations de la loi 1901, des OCPA et, le cas échéant, des OCTA.
 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 comptabilité 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 placées à court terme.
 De façon générale, la gestion des ressources s'effectue conformément aux lois, règlements et dispositions en vigueur.
 Les pièces justificatives sont conservées, après la clôture de l'exercice, pendant les délais réglementaires.

Article 20 - Titres de paiement
En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Les titres et états de paiement sont émis et signés dans des conditions décidées par le conseil de gestion.
 Les règlements peuvent être effectués par des moyens de paiement dématérialisés.

Titre IV Application des statuts

Article 21 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Les formalités légales consécutives à l'adoption des statuts et toutes déclarations ultérieures sont déposées auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.
 Les statuts modifiés par accord préalable du 19 avril 2012 entrent en vigueur le lendemain du dépôt de ce dernier, effectué auprès des services du ministère du Travail dans les conditions prévues par la loi.
 Le président, le premier vice-président et le délégué général veillent à l'application et au respect des présents statuts ainsi qu'à l'accomplissement des formalités administratives qui s'y attachent.

Article 22 - Modifications ultérieures
En vigueur non étendu en date du 25 mai 2012

Toute décision par le conseil de gestion de modification des présents statuts doit faire l'objet d'une déclaration par accord préalable au sien de la commission paritaire nationale des services de l'automobile.
 Les modifications des statuts de l'ANFA postérieures à l'accord du 19 avril 2012 n'entreront en vigueur qu'après le dépôt de la déclaration préalable auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2, ce dépôt étant lui-même consécutif à celui de l'accord préalable visé à l'alinéa précédent.

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 collective de branche sur les conditions de travail, la qualification professionnelle des salariés 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 DEGFP 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 en faveur de l'emploi des salariés âgés,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les entreprises visées à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale peuvent aelquipp le « plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015 » joint au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'ensemble des mesures décidées par les entreprises dans les domaines et pour les objectifs définis visés 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 fini liquidier, 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 siot 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, siot par une amélioration des effectifs déjà réalisés par les entreprises ayant adhéré au plan de branche 2010-2011.

Les résultats du plan 2013-2015 sont collectés par l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA), qui en fera l'analyse, qui évaluera les écarts constatés par rapport aux objectifs et qui communiquera aux partenaires sociaux tous les enseignements utiles dans le cadre de la parichone négociation triennale.

Ces résultats seront détaillés dans un rapport spécifique du « rapport de branche 2015 », réalisé en 2016.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les objectifs de branche pour la période 2013-2015 sont, pour chacun des 27 indicateurs énumérés ci-dessous, les suivants :

1. Diamètre d'action : atitocipnan de l'évolution des carrières professionnelles	
Type d'action : firvoaes la pnistorleaooisifnn des puraocrs professionnels dans les deuxièmes patreis 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 bniats de compétences réalisés par ces salariés	1 000
1.3. Nombre d'heures de foirmtan réalisées par ces salariés	4 500
Type d'action : voleirsar l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus	
1.4. Nombre de salariés desitranraes de giueds d'appui à la démarche de VAE	2 000
1.5. Nombre de salariés isctrnis dans une démarche pseenlnrloe de VAE	300
Type d'action : eacnrgoeur la mobilité plnlsfrensooeie des salariés de 55 ans et plus	
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution viceriate de caeaslmnt RNQSA	600

1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution trlrnsaasee du cmselnaset RNQSA	100
Type d'action : deffusir les intmiaroonfs « Métiers et qfiotaculianis » de l'ANFA	
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus diatrsaeiens des études de l'observatoire de l'ANFA	500
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pvunaot csuneltor le stie de l'ANFA sur leur lieu de travail	1 500
2. Dynamie d'action : développement des compétences et des qualifications, accès à la formation	
Type d'action : aetffer une prat mnliimae du paln de fmotioran aux salariés de 55 ans et plus	
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au trite du paln de formation	3 M?
Type d'action : cemqnumior sur l'accès à la foiotrman seoln l'âge	
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui snievt (ou entament) une aocitn de formation	1 000
Type d'action : itievnr les salariés à usltier les otluis à luer disposition	
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus uniatslit luer driot induviedil à la formation	900
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utnisalit le pproseat - formation	450
3. Dioname d'action : aménagement des fnis de carrière et tanosrtiin etrne activité et retraite	
Type d'action : aménager l'organisation et le tmeps de travail	
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus otpant pour un aménagement du tmeps de travail	450
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus ontpat pour un tiaavr à tepms partiel	450
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus opatnt pour une ritraete progressive	450
Type d'action : inormefr sur la retraite	
3.4. Nombre de stpropus distribués aux salariés de tous âges	7 500
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au mnois 50 ans	500
Type d'action : psouerpr un etinretn préparatoire à la rriete aux salariés de 55 ans et plus	
3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de binlas retraite	1 000
Type d'action : pperosor aux salariés expérimentés d'exercer une fotioncn de tuteur	
3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui snot proposées des fnttcoios de tuteur	1 000
Type d'action : presopor aux salariés expérimentés de réaliser une msosiin ponctuelle	
3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui snot confiées des mnsioss d'accueil, d'accompagnement et de pgnariaare de salariés nevmelunelot embauchés	1 000
Type d'action : cqonmuumer sur l'âge de caiotessn d'activité	
3.9. Age myeon de csatsioen d'activité des salariés de 55 ans et plus	60 ans
4. Dmnoiae d'action : tsaomrisisnn des savrois et des compétences et développement du tutorat	
Type d'action : cniuettsor des équipes de taivr d'âges mixtes	
4.1. Nombre de salariés iunlcs dans de tllees équipes	1 500
Type d'action : feitalcr l'exercice de la foincon tutorale	
4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une finootcn tutorale	450

Type d'action : scilicet 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 compétences spécifiques pour l'exercice de leur fonction	200
Type d'action : diffuser une information via les réseaux sociaux	
4.5. Nombre de salariés destinataires de spots d'information réalisés pour valoriser la formation des salariés et des compétences et le tutorat	3 000

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les obligations soussignées concernent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue d'obtenir l'avis préalable du représentant 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 en date du 1 janv. 2013

Le présent accord est en vigueur, à l'issue des démarches visées à l'article 4, le 1er janvier 2013.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 concerne 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, 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 destinée au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. L'adhésion concerne dans ce cas toutes les entreprises du groupe, dont l'effectif total doit être compris entre 50 et moins de 300 salariés. Si l'entreprise destinataire 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 salariés de l'automobile.

L'observatoire de la branche des salariés de l'automobile (OBSA : Maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex), institué par l'accord interprofessionnel du 23 juin 2010, est l'organisme 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 viennent à naître à l'issue de la fusion de 50 ou de 300 salariés pendant cette période 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 (feuille 1/5), accompagné d'un engagement d'adresser les résultats enregistrés par l'entreprise à l'issue de la période de vote par l'adhésion ;
2. Envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'OBSA des feuilles 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 domaines définis dans le plan d'adhésion ; ces actions doivent correspondre, dans chaque domaine, à au moins un indicateur parmi les différents types d'actions proposés.

Les feuilles 1/5, 2/5 et 3/5 peuvent être expédiées dans un seul et même envoi recommandé.

Une lettre d'adhésion au plan est envoyée par l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception à toute entreprise ayant expédié les feuilles 1/5, 2/5 et 3/5 entièrement et accompagnées des éventuelles pièces justificatives exigées.

3. Suivi de l'adhésion

L'entreprise ayant adhéré au plan est tenue :

1. De constituer 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 régulièrement 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 chaque des 3 années de réalisation du plan, les résultats chiffrés qu'elle a enregistrés en ce qui concerne les indicateurs 4/5 (dénombrement des salariés âgés) et 5/5 (état des indicateurs) ;

4. De transmettre 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

Article - Feuille 1 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Formulaire d'adhésion

Entité déclarante

Entreprise unique ou adhérente au périmètre de l'adhésion ou entreprise destinataire en cas de groupe au sens de l'article L. 2331-1 (1).

Siren/ Serit :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan forfaitaire (en euros) :	

Entreprises dominées en cas de groupe au sens de l'article L. 2331-1 (1) (utiliser le cadre au verso s'il en existe plus de deux).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Dénombrement initial des salariés âgés
(Salariés cpioersems dnas le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feuillet 1/5)

Siren/ Siert :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget paln ftoarimon (en euros) :	

Siren/ Sriet :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget paln fitamroon (en euros) :	

Je soussigné (nom).....
(prénoms).....
(qualité)....., rsalnbsepoie légal de l'entité décrite ci-dessus, cfiretie l'exactitude des itonnrafoims données dnas le présent fmuiorarle d'adhésion au paln 2013-2015 de mtinaien dnas l'emploi des salariés âgés et m'engage à firae connaître à l'OBSA les résultats de l'application du paln en lui cmnuuaoqnit l'état final (feuilles 4/5 et 5/5) au puls trad le 31 jevinar 2016.

Fait à, le

Signature Cachet

(1) Cdoe du travail, aitrclre L. 2331-1 :

« I. ? Un comité de guorpe est constitué au sien du gpruoie formé par une erptriesne appelée esirpretne dominante, dnot le siège soaicl est situé sur le torietrrie français, et les eesientprrs qu'elle contrôle dnas les cnnooidits 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 cdoe de commerce.

II. ? Est également considérée cmome esnrpirtee dominante, puor la coiiuntsttn d'un comité de groupe, une eisneprtte exerçant une innfelcue dmninoate sur une aurtie eiertpense dnot elle détient au moins 10 % du capital, lsuoqre la pacernemne et l'importance des retolanis de ces esepiernts établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même eselmnbe économique.

L'existence d'une innelfuce dnimtaone est présumée établie, snas préjudice de la prveue contraire, lorsqu'une entreprise, drtemineect ou inretcemident :

? puet nmmeor puls de la moitié des meberms des orenags d'administration, de dcioitern ou de sraiulevlcnne d'une aurtie eetprnrise ;

? ou dpissoe de la majorité des viox attachées aux ptars émises par une aurtie eserrnitpe ;

? ou détient la majorité du caatipl scisuort d'une autre entreprise.

Lorsque pureuilss eriptneerss satisfont, à l'égard d'une même ertisnrpee dominée, à un ou pusuleirs des critères susmentionnés, cllee qui puet nmmeor puls de la moitié des mebmers des oengas de direction, d'administration ou de srilvanlceue de l'entreprise dominée est considérée cmmeoe l'entreprise dominante, snas préjudice de la pevruie qu'une autre esnieprtte pissue ecrxeer une ifnlucnee dominante. »

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)	

Article - Feuille 3 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Etat iitanil des iaucinedrts 2012
(Renseigner puor chquae iideuantcr le tatol cepoarnrodsnt à l'année 2012)

1. Danmoie d'action : acipitoatinn de l'évolution des carrières professionnelles
Type d'action : frveaosir la pfeasrionisnsitolan des puracors professionnels dans les deuxièmes pteiers de carrière
1.1. Nobrme d'entretiens de deuxième ptriae de carrière aevc les salariés de 55 ans et plus
1.2. Nbmroe de banlis de compétences réalisés par ces salariés
1.3. Nrbmoe d'heures de faoimrtn réalisées par ces salariés
Type d'action : vieoaslrr l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus
1.4. Nmbore de salariés dtsrenietaas de guieds d'appui à la démarche de VAE
1.5. Nombre de salariés iirnscets dnas une démarche pseolrnelne de VAE
Type d'action : eecrnaguoer la mobilité pflslenloosreie des salariés de 55 ans et plus
1.6. Nrbmoe de salariés bénéficiant d'une évolution vatrilcee du caemsnlset RNQSA
1.7. Nobrme de salariés bénéficiant d'une évolution teravsnalrse du camlseenst RNQSA
Type d'action : diuesffr les imnfooitarns « Métiers et qicifoitaliaas » de l'ANFA
1.8. Nmrobe de salariés de 55 ans et puls dsirietnaaes des études de l'observatoire de l'ANFA
1.9. Nmrboe de salariés de 55 ans et puls puovant cnetsolur le stie de l'ANFA sur luer leiu de travail

2. Dimnoae d'action : développement des compétences et des qualifications, accès à la formation

Type d'action : ateffcer une prat mlianime du paln de ftmioaron aux salariés de 55 ans et plus

2.1. Motannt des dépenses engagées puor ces salariés au tirte du paln de formation

Type d'action : ciuuoqnemmr sur l'accès à la ftiamroon selon l'âge

2.2. Nbrorme de salariés de 55 ans et puls qui seuinvt (ou entament) une atcion de formation

Type d'action : itinevr les salariés à uiesiltr les ouitls à luer disposition

2.3. Nmbroe de salariés de 55 ans et puls uinsliatt luer doit inieduidvl à la formation

2.4. Nmbre de salariés de 55 ans et puls uasintilt le passeport-formation

3. Dnmioae d'action : aménagement des fnis de carrière et tsiraniton ertne activité et retraite

Type d'action : aménager l'organisation et le tepms de travail

3.1. Nbmroe de salariés de 55 ans et puls opatnt puor un aménagement du tpmes de travail

3.2. Normbe de salariés de 55 ans et puls otanpt puor un tiarval à tpmes partiel

3.3. Norbme de salariés de 55 ans et puls optnat puor une ritretae progressive

Type d'action : irmenfor sur la retraite

3.4. Nmbre de spourtps distribués aux salariés de tuos âges

3.5. Nomrbe de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans

Type d'action : peroopsr un eeirtnten préparatoire à la rttearie aux salariés de 55 ans et plus

3.6. Nbmroe d'entretiens spécifiques ou de bnilas retraite

Type d'action : psoprer aux salariés expérimentés d'exercer une ftoioncn de tuteur

3.7. Nmbore de salariés de 55 ans à qui snot proposées des fnnictoos de tuteur

Type d'action : ppeorsor aux salariés expérimentés de réaliser une moisin ponctuelle

3.8. Nborome de salariés âgés de 50 ans et puls à qui snot confiées des monissis d'accueil, d'accompagnement et de pgaranrae de salariés nvemuelnoelt embauchés

Type d'action : cmoimeuqnr sur l'âge de casitseon d'activité

3.9. Age meyon de coeastsin d'activité des salariés de 55 ans et plus

4. Daomine d'action : tminaosssirn des saovirs et des compétences et développement du tutorat

Type d'action : csuttoiner des équipes de taarvil d'âges mixtes

4.1. Nmbre de salariés iulncs dnas de tleles équipes

Type d'action : ftialceir l'exercice de la fontcoinn tutorale

4.2. Nmrboe de salariés de 50 ans et puls accédant à une fotcoinn tutorale

Type d'action : sttloceiir les salariés les puls expérimentés puor pitcrapeir à des juyrs d'examen

4.3. Nrbome de salariés de 50 ans et puls seibctulpes de picateprir à des juyrs d'examen dnas le carde de la VAE

Type d'action : vlsaoerir la fionoctn tutorale

4.4. Nombre de trtueus bénéficiant de ceitoptnraes spécifiques puor l'exercice de luer fonction

Type d'action : dfuesifr une ioafonitrnmn vaariolnst la tssarimosinn des saovirs

4.5. Nombre de salariés diatntraeieess de soupptrs d'information réalisés puor vialrseor la tsirioanmssn des savrios et des compétences et le tutorat

Article - Feuille 4 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Année. ? Dénombrement des salariés âgés

(Salariés ciomrps dnas le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feiluel 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)	

(*) Reengnseir les 2 cneoolns en ftniocon 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.

Article - Feuille 5 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Année. ? Eatt des indicateurs

(Renseigner puor cqhaue idtucnaeir le ttoal csneaprodnort à cttee année)

1. Damonie d'action : aciiiattonpn de l'évolution des carrières professionnelles

Type d'action : frveosiar la pnnlrooasiiasioftesn des paorucrs professionnels dans les deuxièmes ptriaes de carrière

1.1. Nmbre d'entretiens de deuxième parite de carrière avec les salariés de 55 ans et plus

1.2. Nmbore de bailns 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 bénéficiant de mesures de soutien à la démarche de VAE
1.5. Nombre de salariés intervenant dans une démarche personnalisée 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 professionnelle du contrat RNQSA
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution professionnelle du contrat RNQSA
Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus participant à des études de l'observatoire de l'ANFA
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus participant à la mise en œuvre de l'ANFA sur leur lieu de travail
2. Mesure d'action : développement des compétences et des qualifications, accès à la formation
Type d'action : effectuer une prise en compte 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 : co-financer sur l'accès à la formation selon l'âge
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou ont suivi) une formation
Type d'action : informer les salariés à l'égard de leur disponibilité
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant suivi une formation
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant suivi une formation
3. Mesure d'action : aménagement des fins de carrière et transitions 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 participant à un aménagement du temps de travail

3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus participant à une formation à temps partiel
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus participant à une formation progressive
Type d'action : informer sur la retraite
3.4. Nombre de salariés distribués aux salariés de tous âges
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans
Type d'action : proposer un dispositif préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus
3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilan 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 para-analyse de salariés nouvellement embauchés
Type d'action : cibler sur l'âge de cessation d'activité
3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus
4. Mesure 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 : faciliter les salariés expérimentés pour accéder à des jurys d'examen
4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant participé à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE
Type d'action : valoriser la fonction tutorale
4.4. Nombre de salariés bénéficiant de formations spécifiques pour l'exercice de leur fonction
Type d'action : diffuser une information sur les savoirs
4.5. Nombre de salariés intervenant dans des actions d'information réalisées pour valoriser les savoirs et des compétences et le tutorat

Avenant n° 19 du 27 juin 2012 relatif aux règlements de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; Professionnels du pengu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDFT ; USM FO.

En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

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 du régime de prévoyance obligatoire,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Les taux de cotisations fixés 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 cotisant ainsi décoté étant arondi au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2
En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Les cotisants soussignés conviennent de procéder dans les

Avenant n 63 du 4 juillet 2012 relatif aux garanties obligatoires de prévoyance IPSA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; GNESA ; Professionnels du pengu ; SNCTA ; UNIDEC.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFE-CGC ; CFTC ; USM FO ; CSNVA.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT Case 433 263, rue de Paris 93514 Miroton Cedex , par lettre du 18 octobre 2012 (BO n°2012-43)

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2012

Vu l'article 1.26 de la convention collective relative 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 priorités définies par les règlements de prévoyance et revueocr les conditions 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 pour assurer la poursuite de l'activité sociale des salariés 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, relative à la désignation de l'organisme assureur : un organisme spécialisé est suel à même de garantir l'exécution d'une politique de prévoyance sociale de branche fixée par les partenaires sociaux, et mise en œuvre par un organisme qui n'a pas vocation à intervenir en dehors de la branche sur le marché de l'assurance, mais à approuver cette politique au service des salariés de la branche, et à permettre aux organisations représentatives d'en assurer le suivi ;

Avenant n 64 du 4 juillet 2012 relatif aux garanties obligatoires de prévoyance

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 salariés de la branche contribue à la solidarité dans les mêmes conditions et à hauteur des mêmes contributions financières afin que le maintien des conditions 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 pas de méconnaître la dérogation prévue par l'article 1.26 c,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2012

Le paragraphe c « Outilgobas des éprouvés » de l'article 1.26 de la convention collective abrogé à compter du 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2012

Au plus tard à partir de cette date, tous les salariés doivent adhérer à l'organisme assureur désigné (OAD) visé à l'article 1.26 b, et y avoir affilié tous les participants conformément aux dispositions du règlement général de prévoyance.

Article 3

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2012

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 en date du 4 juil. 2012

Les salariés qui ont adhéré à un organisme d'assurance arute que l'IPSA en application de l'article 1.26 c ont pu bénéficier des prestations auprès de cet organisme pour le versement des indemnités de départ en retraite. En cas de transfert de ces cotisations à l'OAD, consécutivement à l'adhésion d'une entreprise en application du présent accord, le montant des cotisations 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 en date du 4 juil. 2012

Le présent avenant fixe l'objet des formalités légales de dépôt. Son enregistrement sera demandé conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; GNESA ; Professionnels du pengu ; SNCTA ; UNIDEC.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFE-CGC ; CFTC ; USM FO ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Vu l'article 1.26 de la convention collective relative au régime obligatoire de prévoyance, modifié en dernier lieu par avenant n° 63 intitulé « clause de mitigation » visé l'IPSA ;

Vu l'article 15 de l'avenant n° 55 du 15 jielult 2009 en vetru dequul les règlements de prévoyance snot désormais annexés à la cvtnnoieon cltcloveie ;

Vu les mfoniiidtoias suviccseses apportées au régime de prévoyance deiups 2001, en driener leiu par aanenvt n° 19 à l'accord piatarrie noitaanl rtealif à la prévoyance complémentaire du 16 nmrevboe 2000 ;

Considérant que les mictadooiins apportées au régime de prévoyance ne pneevt puls prdrnee la fomre d'un avenant à l'accord du 16 nmobevre 2000 susvisé, dès lros que l'objet de ses cptriahes Ier et III ralfeits à la désignation ianliite de l'IPSA est accompli, et que son ctpahire II rtaief aux ersnptieers non adhérentes à l'IPSA est rdenu caudc par l'avenant n° 63 à la cnetiovon collective,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Accord du 4 juillet 2012 relatif au RNQSA et au RNCSA au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	La CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FRNCM ; L'UNIDEC ; Les porneflnsoeiss du penu ; Le GESNA ; Le SNCTA,
Syndicats signataires	La CTFC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FFM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Vu les airltecs 1.23 et 1.23 bis de la ciootnvnen coivecllte ;
Vu l'accord piaarrtie natoinal du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, nmmoteat ses alritces 4, 5, 7, 8 et 17 rfeaitls aux décisions prriieatas d'actualisation du répertoire naoinatl des qicltafaoinus des scierevs de l'automobile (RNQSA) et du répertoire naonatil des cnoeacriifttis des sevrcties de l'automobile (RNCSA) ;

Vu la délibération prritiaae n° 1-12 du 25 jveainr 2012 ;
Considérant que l'instruction des demeands tndanet à réformer les qnaifltioaics dnas le secuter des stations-service diot être pouviuirse par l'ANFA ;

Considérant que la réforme en cruos des canctiroifteis délivrées par l'Etat puor l'exercice de l'enseignement de la cduointe ne pemret pas d'envisager dès le 1er jveainr 2013 l'insertion dnas le RSQNA de la nvoeulle filière « Ecloes de cdotunie » ;

Après en aiovr délibéré en cmisomoisn ptrriaiae nationale, il a été connveu ce qui siut :

Article 1er - Répertoire des certifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le RNCSA ci-annexé eetrna en vugeuir le 1er jeainvr 2013.

Article 2 - Répertoire des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le début du paagprhrae 6 de touets les fhiacs du RSQNA est rédigé asini : « ? siot par oibttenn d'une des cifacnioitrets stvuaieans », ou bein lorsqu'il n'existe qu'une caetifioictrn : « ? siot par oteobtnin de la caertciioifn snitavue ».

Les 36 fecihs de qtilioaafucn ci-annexées srnoet incorporées au RNQSA aeutcl puor csioeuntr le RNQSA 2013, les mioioncfitads apportées étant repérées en caractères iatiulqes gras. La présente msie à juor se cmspoe d'une nlveoule fchie (KC15) et de 35 fcihs modifiées consécutivement à l'actualisation du RNCSA.

L'article 2 du règlement général de prévoyance annexé à la cevootinn ciectvolle est rédigé cmmoe siut :

« Actire 2 Adhésion des ernpstieers

L'adhésion à l'OAD est oabtigilroe puor les eistpenrers qui relèvent du chmap d'application de la cvoneintn collective. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant, qui enrte en viugeur le 1er jveainr 2014, frea l'objet des formalités légales de dépôt. Son eoisetxnn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 3 - Procédures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acorcd srea notifié plus déposé conformément aux donsiopisits des aciretls L. 2231-5 et svatunis du cdoe du travail. Son eistnexon dnas les muirelles délais srea sollicitée conformément aux disiotopinss des ateclris L. 2261-24 et sauinvt du cdoe du travail.

Annexes

Annexe I Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2013

Article - Série 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les citoicitnafres visées ci-après ptreemtet d'accéder à des qniuiaicloftas du RSQNA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le tiutiarle d'une tlele cofriateiictrn est dnoc classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pelsisflennrooe acuiqse lros de sa foromaitn ;

? et qu'il opuce un epolmi cnsrodoarepnt aux activités mentionnées au phaagprare 3 de la fchie de cette qlicitaioafn tlele que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié cptomroe une eeionstxn d'activité tlele que citée au prgaphrae 4 de la fchie ou une activité complémentaire autre.

CAP Mncennataie des véhicules aoutoblmies :

? ooiptn véhicules plirciaeuhrs ;

? otopin véhicules iuetsnldris ;

? ootipn motocycles.

CAP Réparation des carrosseries.

CAP Putinree en carrosserie.

CAP Vendeur-magasinier en pièces de rncgehae et équipements automobiles.

CAP Employé de vntee spécialisé, oiotpn C : sivree à la clientèle.

BEP Métiers de la roltiean aux cienlts et aux usagers.

BEP Métiers des sievres administratifs.

BEPECASER.

Titre prsfosiennoel du ministère chargé de l'emploi : Pnerite en carrosserie.

Titre pfoieoesnrsrl du ministère chargé de l'emploi : Csrriasior réparateur.

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

Titre pnoeniseofsrl du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile.

Titre prneiosefnsol du ministère chargé de l'emploi :

Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile.
 CQP Opérateur scieure rapide.
 CQP Mécanicien de maintenance automobile.
 CQP Mécanicien de maintenance motocycles.
 CQP Mécanicien cycles.
 CQP Opérateur maintenance véhicules industriels.
 CQP Mécanicien collision.
 CQP Tôlier ferreur.
 CQP Prénormé 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.

Article - Série 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les compétences visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.
 Le titulaire d'une telle qualification 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 compétence 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 compétences sont inférieures à la série 2 et sont également à luer pour accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si l'occupation a été complétée par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondante 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 :

? occupation particulières ;
 ? occupation véhicules utilitaires ;
 ? occupation 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 « gorpue lourde » ou « 2 reus ».
 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 scieure rapide.
 CQP Mécanicien spécialiste automobile.
 CQP Mécanicien spécialiste motocycles.
 CQP Tôlier spécialiste.
 CQP Pritene spécialiste.
 CQP Mises en œuvre pièces de rechange et accessoires.
 CQP Opérateur spécialiste maintenance 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 Véhicules 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.

Article - Série 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les compétences visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.
 Le titulaire d'une telle qualification 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 compétence 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 compétences sont inférieures à la série 3 et sont également à luer pour accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si l'occupation a été complétée par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondante 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 statut scolaire ou en formation continue :

? occupation particulières ;
 ? occupation véhicules utilitaires ;
 ? occupation motocycles.
 Bac professionnel Réparation des carrosseries, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.
 Bac professionnel Vente, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.
 Bac professionnel Gestion-administration, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.
 Bac professionnel Commerce, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.
 Bac professionnel Accueil, relations clients et usagers, préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue.
 Titre de l'EPCRA : Carrossier en automobile.
 CQP Technicien électronique électricien automobile.
 CQP Technicien confirmé motocycles.
 CQP Technicien confirmé cycles.
 CQP Tôlier confirmé.
 CQP Pritene confirmé.
 CQP Mises en œuvre 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 confirmé après-vente.

Article - Série 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les critères visés ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 12.
Le titulaire d'une telle qualification 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 activité d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Certaines qualifications 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 personnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche admettent 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 Tâche après-vente automobile.
CQP Technicien après-vente véhicules industriels.
CQP Technicien expert après-vente motocycles.
CQP Spécialiste entretien après-vente.

Article - Série 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les critères visés ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 17.
Le titulaire d'une telle qualification 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 activité 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.

Article - Série 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les critères visés ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 20.
Le titulaire d'une telle qualification 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 activité d'activité telle que citée au paragraphe 4

de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Certaines qualifications 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 personnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche concernée.
BTS Après-vente automobile :

? opérateur véhicules particuliers ;
? opérateur véhicules industriels ;
? opérateur 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 promotions touristiques.
DUT Gestion des entreprises et des administrations :

? opérateur finances/comptabilité ;
? opérateur gestion appliquée aux petites et moyennes entreprises (GAPMO).
DUT Techniques de commercialisation.
DUT Gestion logistique et transport.
Titre de l'ESCR : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.
BAFM.
Brevet de maîtrise Coissier peintre en carrosserie.
Brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en automobile.
CQP Véhicule confirmé.
CQP Véhicule confirmé véhicules industriels.
CQP Réceptionnaire après-vente.
CQP Chef d'équipe atelier.
CQP Chef d'équipe pièces de rechange et accessoires.
CQP Chef de service 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.

Article - Série 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les critères visés ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 23.
Le titulaire d'une telle qualification 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 activité d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Certaines qualifications 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 personnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche concernée.
Cet élément figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.
CQP Attaché automobile.

CQP Attaché caiermocml sociétés.
CQP Attaché cieomcrmal véhicules industriels.
CQP Gnotiernsiae ou contremaître d'atelier.
CQP Gairontisene pièces de raghecne et accessoires.
CQP Cehf d'agence(s) de location.

Article - Série 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les cifrotitnceais visées ci-après petteemrnt d'accéder à des qaliunctaiifos du RSQNA positionnées sur le nviaeu I A.
Le ttaluriie d'une tllée ciocfreatitn est dnoic classé sur ce niveau dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pelrefsnlnoiose aiscuqe lros de sa fiotmoarn ;

? et qu'il ocupe un epmoli cnroodsnpreat aux activités mentionnées au phrarpagae 3 de la fhcie de ctete qioiauatlifcn tlele que définie au RNQSA.

Le ceenmasslt du salarié sur le neivau et le degré de cleaemssnt appropriés srea effectué conformément aux pircpstrineos des atliecra 5.02 et 5.03 de la cioevntnon collective.

Certaines cnftaiicteiors icstnreis dnas une série inférieure à la série 8 pteetermnt également à luer trrtailue d'accéder au niveau I A dnas les cniiodtons indiquées ci-dessus, si luer onbeottin a été complétée par une purqtiae ponssrlfenloieie petantermt d'assurer les activités décrites dnas le praarghpaie 3 « Cenontu de la qfiitiaoaalcn » de la fhcie cnpadorosernt à l'emploi occupé. Cttee meonitn fgruie aorls au pphraarage 6 « Mdoes d'accès à la qiiltiafaoucn » de la fiche concernée.

Licence, ou diplôme de nveaiu équivalent, ou trtie homologué au nevaiu II (de la nmlrnatocue de l'éducation nationale), dnas les dnoaiems des senieccs et tienqcheus cooarerdpsnt aux quniaoilctafs de bnarhce (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence pnsioerloslfe Mantecannie des systèmes pluritechniques, oopitn « oronigaitsan et magenmneat des siecrevs de l'automobile ».

DCG.
Diplôme d'ingénieur du CANM Mtnineacane de véhicules, option automobile.

Titre de l'ISCAM : Maagner comrceamil de la dtoibitirun automobile.

BADGE ESSCA-GNFA Mneagament de la diiitbtorusn et des seirevcs automobiles.

Master de l'ESSCA spécialisation mamennegat des réseaux automobiles.

CQP Cesoeellnir des veents automobile.

CQP Csneilloer des vneets sociétés.

CQP Cenilsleor des vetnes véhicules industriels.

CQP Carde teuhqcine d'atelier.

CQP Cdrae tiucqnehe pièces de raghcnee et accessoires.

CQP Aodnjit au cehf après-vente ou rssapbneloe d'atelier.

CQP Cehf après-vente.

CQP Adonijt au cehf des ventes.

CQP Cehf des ventes.

CQP Aondjit au cehf des vetens pièces de raceghne et aiscrsoccees ou rabespslnoe de magasin.

CQP Cehf des veetns pièces de rghnecae et accessoires.

Article - Série 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les tuealritis des aecinns diplômes et ttiirs ci-après snot classés seoln les modalités de la fhcie de qauoacifitln conendoarrspt à l'emploi occupé, en fcotonin de la pirqtaue pfsienorensole qu'ils ont aicqsue deipus l'obtention de luer certification.

BEP Mcnenntiaae des véhicules et des matériels, dnitomane « véhicules puaercltrris » ou « véhicules intliudsres » ou « mccyeoltos ».

BEP Carrosserie.

BEP Vetne action marchande.

BEP Métiers du secrétariat.

BEP Métiers de la comptabilité.

Mention complémentaire au BEP : réalisation de curcitis

oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au BEP : mntanieance des mruetos deeisl et de luers équipements.

Mention complémentaire au BEP : mnaiatncne des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac pofnnesoeisrl Comptabilité, préparé suos suttat scolaire.

Bac ponofisenesrl Secrétariat, préparé suos stutat scolaire.

Titre de l'ANFA : Veunder automobile.

Article - Signification des sigles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

ANFA : Assoatciin ntlnaaioie puor la fraoimtn automobile

BADGE : Blian d'aptitude délivré par les gnedras écoles

BAFM : Breevt d'aptitude à la fomrtoian des moniteurs

BEP : Bveret d'études professionnelles

BEPECASER : Breevt puor l'exercice de la psifoesron d'enseignant de la ciudnote auolotmbie et de la sécurité routière

BTS : Bveret de tihincecen supérieur

CAP : Ceirtifact d'aptitude professionnelle

CNAM : Cevrtnroisaoe notanial des atrs et métiers

CQP : Creicfait de qiuiaitloacfn professionnelle

DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion

DUT : Diplôme utiainsvriree de technologie

EPCRA : Ecloe psnlonoefilrsee du comemcre des réseaux automobiles

ESCRA : Eloce supérieure du comcmere des réseaux automobiles

ESSCA : Ecole supérieure des sicnees cmmleraeoics d'Angers

GNFA : Gmeenuport naniaotl puor la ftoiroamn automobile

ISCAM : Iuntitst supérieur de la communication, des afefiars et du management

Annexe II

Article A.3.1 - Mécanicien de maintenance automobile. –
Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels. –
Mécanicien de maintenance motocycles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénominations de la qailliucfotn (selon le cas) :

Mécanicien de maneincntae automobile.

Mécanicien de mnacniaetne véhicules uaitiiltres et industriels.

Mécanicien de miacnnaente motocycles.

2. Objet de la qiofculiatian :

Réalisation d'activités :

Cas des VP et motylceocs :

? de mnnetiaance des véhicules.

Cas des véhicules ulertiaitis et iseirdltnus :

? de mantenanice des véhicules et équipements.

3. Cntnoeu de la qiucialaifotn :

A. ? Activités tnuqhceeis :

? réalisation de l'ensemble des ittreenvninos de manianecnte préventive et circervtoe reeanvlt de l'entretien crunaot et/ou périodique des véhicules.

Les opérations de maentncaie mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le cardre de procédures prédéfinies. Elels puenevt être réglemteées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

? psoc d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. ? Orisinaatgon et giseton de la mennncitaae :

B.1. Oitirgaosann de la mennncataae :

? utililoaisn de la dooitmueantcn tiecqnhue ;

? ameeegenct et eitneretn du poste de travail/de l'outillage ;

? acptolpaiin des procédures qualité en vgiuuer dnas l'entreprise.

B.2. Gseotin de la mnanciaaene :

? établissement de tuot duemnoct d'atelier utile.
C. ? Particularités véhicules inestldrius et mleotcyos :
Véhicules uialitretis et iuentlirsds :

? préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par usaitloitin de cchek list) ;
? eirnetten d'équipements spécifiques (hayons, malaxeurs, gures de manutention?)
Secteur mlcctooeys :

? assemblage, réglage, contrôle et esasi de moceltoycs neufs, vantsit la préparation à la route ;
? contrôle et esasi des VO ;
? psoc d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.
4. Eiteosnxns pbeosslis dnas la qolftiicaauin :

? réalisation d'interventions d'un pieremr niveau de complexité ptrnaot sur :
? le gourpe msouprootpuelr et onagres périphériques ;
? les éléments de liasion au sol ;
? les éléments de sécurité et de cornfot ;
? csienlos d'utilisation à la clientèle ;
? vente anedlindolite de pitrudos et services.

5. Cenlessamt :
? échelon caspooenrrndt au ceotnnu pciiranpl de la qlociutiaafin : 3 ;
? échelons majorés aiesseblcls : 4 et 5 ;
? en footcinn de l'exercice des etxesoinns posleisbs décrites au pgahprraae 4 ;
? en fcnitooon de l'application de critères vtsioanarls (art. 3.02 c de la cieonotvnn collective).

6. Moeds d'accès à la qlaouoicitafn :
? siot par oinoebttin d'une des cttciorienaifs suivantes, dnas le doimnae de la minctnenaee amluitoboe (VP, VUI ou moeytccols sloen le cas) :

? CAP Mnennacaite des véhicules automobiles, otipon « VP » ou « VI » ou « molcctoyes » ;
? trite posiosfenerl du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules iunlesrdtis ;
? trite piferossnoel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) aouolbmitte ;
? titre poinnofreesl du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) atimblouoe ;
? CQP Mécanicien de micntenaane aiboumlote ;
? CQP Mécanicien de mnnaacnetie mocceltyos ;
? CQP Mécanicien de minnatancee véhicules utliriteais et islriundtes ;
? siot par décision dertice du cheh d'entreprise, en ficotnon des compétences du salarié, appréciées par rppoart au cetnonu de la qolfaiucaitn (paragraphe 4).

7. Possibilités d'évolution pslolnrsnofeeie :
Verticale :

Vers les qtaoicnifulais de :
? mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1) ;
? opérateur spécialiste sevrcrie rpdiae (fiche A.6.3).

Transversale :
Voir panorama.

Article A.6.1 - Mécanicien spécialiste automobile. – Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels. – Mécanicien spécialiste motocycles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénominations de la qtacliuiioafin (selon le cas) :
Mécanicien spécialiste automobile.
Mécanicien spécialiste véhicules uiraitelits et industriels.
Mécanicien spécialiste motocycles.

2. Ojbet de la qaaiifoilcutn :
Réalisation d'activités de mannaitcene préventive et ccvtrreioe :
Cas des VP et mcoelctyos :
? des véhicules.

Cas des véhicules uaiiteirlts et ilnseidurts :
? des véhicules et équipements.
Dans les duex cas, les activités de mnaainctene citées inulecctn un dtsianogic de pmeerir niveau de complexité ; le mécanicien spécialiste puet erceexr son activité dnas des unités mécaniques, ou spécifiques de maceaitnne VO, ou de carrosserie-peinture.

3. Cnoetnu de la qilatiofiauucn :
A. ? Activités tuiqhneecs :

? réalisation de l'ensemble des irnveotitenns de mnnciteanae préventive et critocerve des véhicules intégrant éventuellement des irennottnneivs réglementées :

? eetrnetin curaont et périodique des véhicules ;
? diagnostic, dépose-pose, contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;
? réalisation d'interventions ianclunt un dotaginsic de peeimrr niveau de complexité ptnaort sur :
? le contrôle, réglage des moutres tuqeehirms ;
? les éléments de lisoan au sol ;
? psoc d'accessoires sur véhicules.

B. ? Onrasaiogtin et gositen de la maenticnnae :

B.1. Ogastainiron de la mnntaiecnnae :
? utsalioitn de la ducatonetonn tncihueqe ;
? aeemncngct et etinrteen du poste de travail, de l'outillage ;
? acioitlppan des procédures qualité en viguuer dnas l'entreprise.

B.2. Gieostn de la menacintane :
? établissement de tuot dnuocemnt d'atelier utile ;
? cieolnss tiechneuqs et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. ? Particularités véhicules iirlenstuds et mcotoecyls :

Véhicules uatelriitis et irslneudtis :
? mnneactanie et réfection d'organes, d'équipements.

Secteur moeycclots :

? assemblage, réglage, contrôle et eassi de mlotyccoccs nefus vinast la préparation à la route ;
? réfection des véhicules d'occasion, réalisation d'essais ;
? contrôle de la piarte cyecyls ;
? soaugde et alessambge d'éléments.

4. Eotnniexss pbleoisss dnas la qfilitaucaiaon :
? iiernttevonns d'un pmireer niveau de complexité poantrt sur les systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hruqyulades et oqiutpes asurant la conduite, le cfoornt et la sécurité des véhicules ;

? réalisation d'essais ;
? dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI) ;

? cas du VUI :
? psoc d'équipements spécifiques (hayons, gupeors hydrauliques?) ;
? réalisation ptlelncoe d'aménagements spécifiques (incluant les tuhqnceies de suadgoe et d'assemblage).

5. Csnnameelt :
? échelon crosponreandt au ctennou pcarniipl de la qctifiaauoaln : 6 ;

? échelons majorés aseibelsccs : 7 et 8 ;
? en focnotin de l'exercice des etenxnois psislobes décrites au pahpaarrge 4 ;
? en fcnooitn de l'application de critères vlasrinatos (art. 3.02 c de la coeotvinn collective).

6. Meods d'accès à la qftlaiauiocn :
? siot par obteotinn d'une des coirnceititfas suivantes, dnas le donmaie de la minnanteace atoulbimoe (VP, VI ou mcecytolos soeln le cas) :

? CAP Mnicnaatene des véhicules automobiles, otipon « VP » ou « VI » ou « myloceotcs », complété par une pquirutae poneslrnsleoife pnreeatmtt d'assurer les activités frniugat au pphraarage 3 ;

? mtnoien complémentaire :
? réalisation de ctciurus oléohydrauliques et pieuuntmqaes ;
? ou mitnnaaaee des mteorus deeisl et de luers équipements ;
? ou msie au pnoit électricité et électronique aobulomtie ;
? bac pesnoosfnreil Mcantaneine des véhicules aeoiuomolbts ooitpn « VP » ou « VUI » ou « mceocotyls » (selon le cas), préparé suos statut saorlice ;

? tirtt pornnsieefsol du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile, complété par une pauirqte poeofilrnnsesse ptenemtart d'assurer les activités fngriaat au pphraarage 3 ;

? tirtt porsefenisonl du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente aomtubolie ;
? CQP Mécanicien spécialiste aitmoluoe ;
? CQP Mécanicien spécialiste meccytolos ;
? CQP Mécanicien spécialiste véhicules utiueliritas et industriels.

7. Possibilités d'évolution poisfelosnrelne :

Verticale :

Vers les qtnfaaiuiolcis de :
? tceiinhcen confirmé mécanique automobile, thncceeiin confirmé mécanique véhicules ueilittaris et iednslturis (fiche A.9.1) ;
? tceichien électricien électronique automobile, teenicichn confirmé véhicules uiealtriits et industriels, teicnehcin confirmé molyetoccs (fiche A.9.2) ;
? ticchineen gatainre après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :
Voir panorama.

1. Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste service rapide.
2. Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des interventions prévues au présent article.
3. Contenu de la qualification :
A. ? Activités théoriques :

? réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et curative 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, prioritaire de sécurité en état.
- B. ? Activités pratiques :
 - B.1. ? Activités de maintenance :
? réalisation de la documentation technique ;
? planification de l'intervention ;
? analyse et estimation du temps de travail, de l'outillage ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
 - B.2. ? Activités de maintenance :
? accueil de la clientèle ;
? établissement de tout document d'atelier utile ;
? utilisation des outils et d'utilisation auprès de la clientèle ;
? établissement de devis, d'OR, factures ;
? planification de travaux ;
? réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.
4. ? Activités de maintenance :
? réalisation d'interventions incluant un diagnostic d'un problème d'un niveau de complexité prioritaire sur :
? le groupe motopropulseur et organes périphériques ;
? les éléments de liaison au sol ;
? les éléments de sécurité et de confort ;
? géométrie de chassis ;
? réalisation d'interventions hors sites.
5. ? Activités de maintenance :
? échelon correspondant au contenu prioritaire de la qualification ;
? échelons majorés associés : 7 et 8 ;
? en fonction de l'exercice des activités des véhicules décrites au présent article ;
? en fonction de l'application de critères vancibles (art. 3.02 c de la convention collective).
6. ? Activités de maintenance :
? s'agit par conséquent d'une des compétences suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
? CAP Maintenance des véhicules, option « VP », complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au présent article ;
? qualification complémentaire :
? qualification des métiers de leur équipement ;
? ou qualification en électricité et électronique automobile ;
? qualification professionnelle de maintenance des véhicules automobiles, option « VP », préparé sous statut scolaire ;
? qualification professionnelle du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile ;
? CQP Opérateur spécialiste service rapide.
Le titulaire du CQP Technicien(ne) 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 ;
? s'agit par décision 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 électronique automobile (fiche A.9.2) ;
? technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
? technicien spécialiste après-vente (fiche A.9.6).
- Transversale :

Voir panorama.

1. Dénomination de la qualification :
Spécialiste garantie après-vente.
 2. Objet de la qualification :
Le spécialiste spécialiste 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 services 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 par les réparateurs agréés du secteur.
 3. ? Activités de maintenance :
A. ? Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :
? contrôle des données de garantie ;
? établissement de demandes d'accords préalables, contrôle des dossiers d'accords préalables des réparateurs agréés du secteur ;
? établissement des dossiers de garantie, contrôle des dossiers de garantie des réparateurs agréés ;
? établissement des dossiers ;
? suivi du traitement des dossiers de garantie ;
? gestion des dossiers liés au traitement des dossiers de garantie ;
? suivi des états mensuels chiffrés ;
? traitement des litiges.
 - B. ? Activités d'organisation :
? mise à jour, mise à disposition et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie ;
? traitement des réclamations, des litiges et des réclamations ;
? traitement des pièces endommagées ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. ? Activités de maintenance :
? en matière des activités inhérentes aux services en charge des garanties après-vente des réparateurs agréés ;
? traitement des réparateurs agréés aux activités de suivi des garanties après-vente.
5. ? Activités de maintenance :
? échelon correspondant au contenu prioritaire de la qualification :
12.
Un tel échelon étant attribué à cette qualification, titulaire pigé se traduit par une qualification professionnelle de niveau supérieur.
6. ? Activités de maintenance :
? s'agit par conséquent d'une des compétences suivantes, dans le domaine de l'automobile :
? bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option véhicules particuliers, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au présent article ;
? bac professionnel Réparation des carrosseries, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au présent article ;
? bac professionnel Vente, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au présent article ;
? bac professionnel Commerce, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au présent article ;
? CQP Spécialiste garantie après-vente ;
? s'agit par décision 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.

Article A.20.1 - Réceptionnaire après-vente – Chef d'équipe atelier – Chef d'équipe motocycles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 prise en compte des véhicules aux clients, ainsi que la prise en compte des procédures de réparation et services.

Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe mécanique 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 travail 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 conseil : renseignements 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 externes ;
? suivi du véhicule au client ;
? gestion des réclamations (dans le cadre de litiges reçus) ;
? organisation des ateliers de réparation 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 pièces ;
? suivi des forfaits, vente de produits et services ;
? facturation, émission ;
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? travail de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier.
En raison d'un classement 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 ;
? suivi technique aux clients du service, travail de jeunes en formation alternée ;
? suivi du recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de recrutement des collaborateurs.

Particularités : le chef d'équipe mécanique.

En raison d'un classement hiérarchique, le chef d'équipe mécanique réalise les activités suivantes :

? affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
? réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
? suivi technique aux clients du service, travail de jeunes en formation alternée ;
? suivi du recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de recrutement des collaborateurs ;
? suivi de la clientèle et suivi des véhicules ;
? rédaction d'ordres de réparation.

4. Esquisses des tâches 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 ;
? suivi du recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de recrutement des collaborateurs.

Chef d'équipe :

? accueil de la clientèle ;
? rédaction d'ordres de réparation, de commandes de pièces ;
? suivi des forfaits, vente de produits et services ;
? facturation, émission ;
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle.

5. Niveaux :

? maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

? échelons majorés accessoires : 21 et 22 :

? en fonction de l'exercice des compétences décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères supplémentaires (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

cadre de la maintenance automobile :

? BTS Après-vente automobile, option « VP », « VI », ou « mécanique » ;

? brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en mécanique automobile ;

? CQP Chef d'équipe atelier ;

? CQP Chef d'équipe mécanique ;

? 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) ;

? chef d'équipe d'atelier (fiche A.C.I.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article A.20.2 - Agent de maîtrise atelier En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qualification :

Agent de maîtrise atelier.

2. Objet de la qualification :

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

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités générales :

? toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :

? moteurs, transmissions et équipements périphériques ;

? systèmes mécaniques ;

? systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et pneumatiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;

? pièces d'accessoires sur véhicules ;

? interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une qualification ou une aptitude (exemple : litage de viesses dans le cas des véhicules industriels).

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

? l'établissement de diagnostics ;

? la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

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

B. ? Activités spécialisées et gestion de la maintenance :

B.1. Activités générales 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 ;

? organisation et gestion du travail, de l'outillage ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

? gestion technique et utilisation auprès de la clientèle ;

? établissement de tous documents d'atelier ;

? établissement de devis, d'OR... ;

? participation ponctuelle, en raison du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de suivi des véhicules.

B.3. Fonctionnement de l'atelier :

? réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ;

? participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, travail de jeunes en formation alternée ;

? suivi technique aux clients du SAV.

B.4. Fonctionnement de l'équipe(s) :

En raison d'un classement hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :

? affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux

collaborateurs.

4. Esneitxons pblsseois dnas la quiafacliotin :

? ppoirostoin de forfaits, vetne adleinonidtle de ptdiours et srveiecs ;

? picttiaopirn à l'élaboration et à la msie en ?uvre d'actions promotionnelles.

5. Censlmseat :

? maîtrise, échelon cnrrepsoodnat au cnentou priapnicl de la qiloaaiucfth : 20 ;

? échelons majorés acclssbiees : 21 et 22 :

? en fotncion de l'exercice des eetxsionns pobislses décrites au ppharagrae 4 ;

? en focniotn de l'application de critères vaanoisrlts (art. 3B.02 c de la cvnioeontn collective).

6. Moeds d'accès à la qautocfialin :

? siot par oenbtoitn d'une des cciatietinofrs suivantes, dnas le dmionae de la mncainanee aubitlmooe :

? bac peoeinfssnrol Mnantcenaie des véhicules automobiles, oiotpn VI, complété par une puraqtie poonlnsrslsifeee praetntmt d'assurer les activités fugirnat au parraphgae 3 ;

? brveet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en mnnacenetiae aubtloime ;

? CQP Tnecchiein eprext après-vente autoilobme ;

? CQP Anegt de maîtrise aleetir ;

? siot par décision dectrie du chef d'entreprise, en fonitocn des compétences du salarié, appréciées par raporpt au connetu de la qaitiucofailn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plosrifneleone :

Verticale :

Vers les qoinutlafcais de :

? grsaeontinie d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;

? cdare tcnqieuhe d'atelier (fiche A.C.I.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article A.C.I.1 - Cadre technique d'atelier
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2012

1. Dénomination de la qtuacioliiafn :

Cadre tinecuqhe d'atelier.

2. Ojebt de la qcuifltioiaan :

Le cdrae tincquehe d'atelier arsuse des activités de gosietn et d'organisation de l'après-vente.

Il puet eexcrer son activité dnas duex tepys de ctonexets :

? dnas les etnprseeis dnnt le seeuctr après-vente est structuré en pieuslrus pôles d'activité dsitctins : il aussre la responsabilité d'un ou de puirlesus des pôles après-vente (atelier, svcicere rapide, carrosserie-peinture?) ;

? lsruoqe l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une oionsaratgin en pôles distincts, il assure, en auppi d'un renbplase hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cdare tciqenhe cnbutoire au développement cceimrmoal de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité un ou psrueiuls agtens de maîtrise.

3. Ctenou de la qalotiacuifun :

A. ? Activités railvees à la goestin et à l'organisation après-vente :

? siuvi de l'activité : cltoelce de données, élaboration et aciotatusailn de taalubex de brod d'activité, ppictriaioitan à la msie en ?uvre d'actions cttorivcees ;

? svuii des plans de meancanite des équipements, ivnniatree de l'outillage : ptpiosioron de rnooeelvmleut des équipements ;

? msie à jour, tsmnrsasoiin et clmeasnsset de la dtoiontmcuean thuneceq et cmoaimelrce ;

? établissement, tsiaosmnrnsin et cesslamnet de tuos deotmuncs internes, ceblapotms ;

? cruobiitontn à l'élaboration et au sivui du bguedt ;

? établissement et sviui des rtlineoas aevc les prescripteurs, les prestataires, les cetlnis ;

? ptiaaiicpotrn à l'élaboration et à la msie en ?uvre d'actions pmltieoeonlrns ;

? tiertanmet des réclamations, cbutirotnoin à la gsetion des lgtiies ;

? cntboituorn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le cdrae tinecuqhe 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 repscet de l'environnement.

B. ? Activités reiavtels au maenngaemt du stecuer ou d'un ou des

pôle(s) de l'activité après-vente :

? sviui des ocbtijefs ;

? appui aux crratleaobouls de l'activité après-vente ;

? eerenmdnat de cearubotlraols : aittbtoruin de missions, truoatt de jeunes en fmaootrin alternée, ppiacarttoin au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

4. Etnoxneiss pbelsois dnas la quiticfalaion :

Les éventuelles exseiotnns snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition carenoclltute de la qualification.

5. Cmelnsest :

Cadre niaveu I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot receuonns au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

6. Moeds d'accès à la qcloiuiatfqn :

? siot par oobtnetin d'une des ciacoetifrtntis seinautvs :

? lneccie plslonofnreiee minectnaae des systèmes pluritechniques, oitpon « oaagsintron et menneaagmt des sriecves de l'automobile », complétée par une pqruate pirlsenlefsoone pmeterantt d'assurer les activités fuangirt au pahaaprgre 3 ;

? diplôme d'ingénieur du CANM Mcnaneainte de véhicules, ootipn auliotbmoe ;

? CQP Cdare thcuineqe d'atelier ;

? siot par décision dricete du chef d'entreprise, en fcioontn des compétences du salarié, appréciées par rpparot au cnetou de la qiolatiucafn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution ploenrsslfoeine :

Verticale :

Vers qiaufcolaints de :

? ajindot au chef après-vente, ranbpsesole d'atelier (fiche A.C.II.1) ;

? chef après-vente (fiche A.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article A.C.II.1 - Adjoint au chef après-vente. – Responsable d'atelier

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qiifuloctaian (au choix) :

Adjoint au chef après-vente.

Responsable d'atelier.

2. Ojbet de la qfaiultoiaicn :

L'adjoint au chef après-vente ieirvnttet en auppi d'un repossalnbe hiérarchique, qui est le chef après-vente.

Le rpelsaonbse d'atelier réalise, en auppi d'un rnlasoebpse hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de geiostn du suteecr après-vente.

Il aursse le développement cmeroaimcl de l'après-vente.

Il puet également avoir la responsabilité du SAV sur un stie décentralisé.

Il a suos sa responsabilité un ou pelrusius cderas de naiveu I et/ou atgnes de maîtrise, asnii que les atures salariés conarount à la réalisation de l'activité.

3. Cnntoeu de la qflautoiicn :

A. ? Activités rlieeatvs au meaenamgt du secteur après-vente :

? détermination et siuvi des ojtbfefcs ;

? apupi à l'encadrement du SAV ;

? enecednrmnat de cbtroleurealas : arbtiiutton de missions, pictaioiritapn au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au sivui du paln de formation, au svui de l'évolution des carrières, au tarutot de junees en friaotmon alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente, le rbapnloesse d'atelier s'assure de l'application des règles, neroms et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de dorit du travail, d'hygiène et sécurité, asini que du recsept de l'environnement.

B. ? Activités relvtaias à l'organisation et à la gtiseon de l'après-vente :

? suvii de l'activité : cletcloe de données, élaboration et aaslitocuin de taabeulx de brod d'activité, détermination d'actions cvroretcies ;

? élaboration et sviui du budget anneul de l'activité ;

? pacopttiiairn à la goeitsn financière de l'activité après-vente

(investissement en équipements, détermination des prix de vente?) ;
? otirngiosaan folcintinenloe de(s) atelier(s) après-vente : pacaotiitpin au chiox des équipements, suvii des palns de mantiaencne des équipements? ;
? suivi des giartaens ;
? tietenmat des réclamations, gsieton des ltiiges ;
? ecndmarneet de l'ensemble des activités anitaidsmreivts retvlieas au secetur après-vente ;
? msie à jour, taimrsson et cnameseslt de la diotmocautenn tiugenche et ceialmomrce ;
? cirnotbioun à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.
C. ? Activités rietvleas au développement cmamicroel de l'après-vente :

? développement de l'activité cmerimcloae après-vente :
? alsaye de la cncecrurone ;
? élaboration et msie en ?uvre d'actions manrekitg ;
? prospection, développement de la clientèle gardns cpemots ;
? négociation des coniotdms d'achat et de vtene auprès de prescripteurs, ptsairaertes et ctlnies gdnars ctomeps ;
? apupi à la fcooe de vtnee VN/VO, cblaltriooaoon avec les aetrus sceetrus d'activité de l'entreprise.

4. Eitoxennss peiobslss dnas la qtifacoialiuu :
Les éventuelles etsonienxs snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cllutertonace de la qualification.

5. Clessmanet :
Cadre niveau II, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnnueoecs au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

6. Moeds d'accès à la qfuaitiolican :
? siot par oontibetn d'une des cfioiaitretns svitneaus :
? lccniee pelsriesoonnlfte matecaninne des systèmes pluritechniques, ooptin « otarnigsiaon et meemganant des seerivcs de l'automobile », complétée par une partuqie psrefesnnloole pneemarttt d'assurer les activités figrnuat au paapgharre 3 ;
? diplôme d'ingénieur du CANM Mateincanne de véhicules, optoin aotiloubme ;
? CQP ajoindt au chef après-vente ou raolepnbsse d'atelier ;
? siot par décision dtécire du chef d'entreprise, en ftcioonn des compétences du salarié, appréciées par rarppot au cneontu de la qacalofuiiitn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psneoelsfloirne :
Verticale :
Vers qficatolaiiun de :
? chef après-vente (fiche AC.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

Article A.C.III.1 - Chef après-vente En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la quiafoicltan :
Chef après-vente.
2. Objet de la qtuifaiaclo :
Le chef après-vente asusre les activités d'encadrement, d'organisation et de gsoetin de l'ensemble du sceeutr après-vente.
Il ientvenrit dnas le carde d'une eitrserpe ou d'un gropue d'entreprises dnas lqlauee l'activité après-vente, du fiat de son importance, puet être structurée en prliues pôles dtniscits (atelier, sivcree rapide, carrosserie-peinture?).
Il asusre également le développement ccrmiomael de l'après-vente.
Il a suos sa responsabilité l'ensemble des cdreas et du pnsenorel du secteur.
3. Cntenou de la qoicaiaitlfun :
A. ? Activités raelvleas au mgmeenanant du setucer après-vente :

? détermination et suvii des obfjtécis ;
? apupi à l'encadrement du SAV ;
? eamendcnet de coerrlbotulaas : atbtriutoin de missions, paioictirptan au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au sviui du paln de formation, au siuvi de l'évolution des carrières, au ttraout de jenues en fmoaoitrn alternée, etc.
Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, nomers et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de doit du travail, d'hygiène et sécurité, aisni que du rpecset de

l'environnement.
B. ? Activités rialtvees à l'organisation et à la gostien du sueetr après-vente :

? suivi de l'activité : ccoltlee de données, élaboration et aatcalstiouin de tbaelax de brod d'activité, détermination d'actions cevrctiros ;
? élaboration et suivi du bduget aennul de l'activité ;
? patraiticipon à la goestin financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente?) ;
? oiatingsoan flneitlonncoe de(s) atelier(s) après-vente, paroaciptiin au cohix des équipements, suivi des plans de metnnciane des équipements? ;
? suivi des gaieatnrs ;
? tntemerat des réclamations, gostien des lgeiits ;
? enmreacedt de l'ensemble des activités asdvietaminirs rlavteas au seteucr après-vente ;
? msie à jour, tsimsriosann et calsesmnet de la decmuattooinn tqnheicue et cloecimmare ;
? cruioitbnon à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.
C. ? Activités revatelis au développement cemamcirol de l'après-vente :

? développement de l'activité cmrilecamoe après-vente :
? aaslyne de la cuconcrere ;
? élaboration et msie en ?uvre d'actions mktniareg ;
? prospection, développement de la clientèle grdans coepmts ;
? négociation des ciintnodos d'achat et de vetne auprès de prescripteurs, ptairresetas et ctlenis grands cpetmos ;
? apupi à la fcooe de vetne VN/VO, clraaolobiton avec les auters sureects d'activité de l'entreprise.

4. Etenisxnos piosbels dnas la qaociifalituu :
Les éventuelles eenoxtisns snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cceutonrlitae de la qualification.

5. Cselsemnat :
Cadre neaivv III, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rennoceus au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

6. Mdeos d'accès à la qciufliioaan :

? siot par obtainotn d'une des cfnniacttoeis setivuan :
? lecncie plosfnlinsereoe maeannintce des systèmes pluritechniques, oiotpn « oionaastrign et maenmgeant des seivrcs de l'automobile », complétée par une pturiae pleiflnrosnosee ptrmetnaet d'assurer les activités fanuigrt au pagharpare 3 ;
? diplôme d'ingénieur du CANM Meactniane de véhicules, oitopn aoolbtumie ;
? CQP chef après-vente ;
? siot par oetibtinn du BAGDE ESSCA-GNFA Mmeenaaagt de la druttosbiin et des seevcirs ameulobtis ;
? siot par décision drtécie du chef d'entreprise, en fcootinn des compétences du salarié, appréciées par rarppot au cotennu de la qafiatlcoiin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plrielonossfene :
Verticale :
Vers qotfuaicliin de :
? carde dganeirit (fiche Z.C.IV.1), suos apetploilan spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir panorama.

Article B.C.I.1 - Cadre technique d'atelier En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qioiatucflian :
Cadre tcnique d'atelier.
2. Objet de la qaafiutilicon :
Le carde thiecquene d'atelier aussre des activités de gietson et d'organisation de l'après-vente.
Il puet eexcerr son activité dnas deux tpeys de centxoets :

? dnas les eepnetirrs dnst le sceeutr après-vente est structuré en puirelss pôles d'activité dictniss : il arsuse la responsabilité d'un ou de pusiluers des pôles après-vente (atelier, scverie rapide, carrosserie-peinture?) ;

? lqosrue l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une oarsnoigitan en pôles distincts, il assure, en auppi d'un rponblsseae hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le carde tinucqehe ciruotbne au développement circmeaoml de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité un ou pruliesus agnets de maîtrise.

3. Cteonnu de la qiuiflcaaiion :

A. ? Activités rivaetels à la gieotsn et à l'organisation après-vente :

? sivui de l'activité : csetolle de données, élaboration et aiscualttoan de tubalaex de brod d'activité, ptaaoiritipn à la msie en ?uvre d'actions ceoiercvrts ;

? sivui des palns de maenninatce des équipements, iainernvte de l'outillage : posrtopiion de rnloueeemvlnit des équipements ;

? msie à jour, toimsasnsrn et clesanmet de la daeioitncmutn tecuqnhie et ccilomaerme ;

? établissement, trsaonismisn et cmeessnat de tuos documtes internes, ctpmlaebis ;

? cruonbotiitn à l'élaboration et au svuii du bgudet ;

? établissement et sivui des reilntoas aevc les prescripteurs, les prestataires, les cnlts ;

? ppiaciortatin à l'élaboration et à la msie en ?uvre d'actions pnetloinomolres ;

? tmenatreit des réclamations, ctibitorunn à la gotiesn des lteiigs ;

? ctuitboronn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le carde teqciuhne 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 rpceest de l'environnement.

B. ? Activités rvaeitles au maegmanent du steecr ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :

? suivi des oftjbcies ;

? auppi aux catroarbuellos de l'activité après-vente ;

? endmaernect de cbultreoaarls : aibuoittrtn de missions, ttarout de jneues en fmirtaon alternée, pcrpataiion au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

4. Exnoiensts psbolis dnas la qaifaiitloun :

Les éventuelles exnstnieos snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition crtelaInctoue de la qualification.

5. Cnemaslest :

Cadre naeviu I, sur degré A, B ou C solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot recuonnes au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

6. Mdeos d'accès à la qoaiauilftcn :

? siot par otnobiten d'une des ccrrtaoteiins snveiauts :

? diplôme d'ingénieur du CANM Miacannete de véhicules, ooiptn aoiibomtue ;

? CQP cadre tieqncuhe d'atelier ;

? siot par décision diecrte du chef d'entreprise, en foiconn des compétences du salarié, appréciées par rpraopt au coenntu de la qifuciallotan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pfoeesollinsre :

Verticale :

Vers quillocofiatns de :

? ajniotd au chef après-vente, rabpnesosle d'atelier (fiche B.C.II.1) ;

? chef après-vente (fiche B.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article B.C.II.1 - Adjoint au chef après-vente. – Responsable d'atelier

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qfiuicoatinaln (au choix) :

Adjoint au chef après-vente.

Responsable d'atelier.

2. Oebjt de la qtlaiiufocan :

L'adjoint au chef après-vente ievetnrnit en apupi d'un rlsaenpobe hiérarchique, qui est le chef après-vente.

Le rbeosaplsne d'atelier réalise, en apupi d'un rpnlobssae hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gisoten du secueur après-vente.

Il arsuse le développement cceemmraoil de l'après-vente.

Il puet également avior la responsabilité du SAV sur un stie décentralisé.

Il a suos sa responsabilité un ou pruesiuls cdreas de naeviu I et/ou agetns de maîtrise, asini que les arutes salariés caocnronut à la réalisation de l'activité.

3. Ctnnoeu de la qoulaiftcaain :

A. ? Activités railevets au menamganet du setcuer après-vente :

? détermination et sviui des objctfes ;

? auppi à l'encadrement du SAV ;

? eennmraedt de crlroaoealbutis : aibuottrtn de missions, piriictopaatn au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au sivui du paln de formation, au sviui de l'évolution des carrières, au ttraout de jneues en fmrarioon alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente, le rblsnpeaose d'atelier s'assure de l'application des règles, noemrs et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de dorit du travail, d'hygiène et sécurité, asii que du rcpeest de l'environnement.

B. ? Activités rileavtes à l'organisation et à la gosietn de l'après-vente :

? siuvi de l'activité : cltclloe de données, élaboration et aastoilutiactn de tlaueabx de brod d'activité, détermination d'actions cceetroivis ;

? élaboration et suivi du bedgut anneul de l'activité ;

? ppioaitcatrin à la gtoiesn financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des pirs de vente?) ;

? oratgsoniian flIncontoeine de(s) atelier(s) après-vente : ptiaiptaricon au coihx des équipements, suivi des pnals de manennaite des équipements? ;

? suivi des gtniaears ;

? teamrientt des réclamations, gteoisn des liitges ;

? edmncreenat de l'ensemble des activités aeativisdmrtnis rvlleetais au sceuetr après-vente ;

? msie à jour, tsomrnaissin et cslesanmt de la dtnotemuaocin tnuhicqee et cleciormame ;

? ctnruotiobn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités riveealts au développement crimmecaol de l'après-vente :

? développement de l'activité ceiaomclrme après-vente :

? anyalse de la crncournee ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mearktnig ;

? prospection, développement de la clientèle garnds ctempis ;

? négociation des condiiotns d'achat et de vnete auprès de prescripteurs, parrietteass et ctlnes gdrnas compets ;

? auppi à la focre de vetne VN/VO, ctribaolaolon aevc les ateurs suceeters d'activité de l'entreprise.

4. Einxnotess pebsiosls dnas la qiacatfuloiin :

Les éventuelles enxstions snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cttaurlelcone de la qualification.

5. Csnlamseet :

Cadre naeviu II, sur degré A, B ou C seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruenoecns au carde dnas l'exercice de sa qualification.

6. Moeds d'accès à la qucaiiifloatn :

? siot par ottnioben d'une des cicatitirfens stunveais :

? diplôme d'ingénieur du CANM Mniteaacnne de véhicules, ooiptn aloiotmube ;

? CQP aiodnjt au chef après-vente ou rlnspaobese d'atelier ;

? siot par décision drctiee du chef d'entreprise, en ftcinon des compétences du salarié, appréciées par roaprt au cnenotu de la qtoliuaicafin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plofrinsenoslee :

Verticale :

Vers qaafoiliticun de :

? chef après-vente (fiche B.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article B.C.III.1 - Chef après-vente

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qcaaufiotilin :

Chef après-vente.

2. Ojbet de la qclfoiitaiaun :

Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.

Il interviendra 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 sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3. Coentnu de la qilfutaicoïn :

A. ? Activités réalisées au sein du secteur après-vente :

? détermination et suivi des objectifs ;

? appui à l'encadrement du SAV ;

? encadrement de collaborateurs : au sein 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 travail 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 réalisées 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 clients ;

? traitement des réclamations, gestion des litiges ;

? encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;

? mise à jour, mise à jour et suivi de la documentation technique et commerciale ;

? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C. ? Activités réalisées au développement commercial de l'après-vente :

? développement de l'activité commerciale après-vente :

? analyse de la concurrence ;

? élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;

? prospection, développement de la clientèle générale ;

? négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, concessionnaires et clients généraux ;

? appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres services d'activité de l'entreprise.

4. Etablissement des plannings dans la qualification :

Les éventuelles évolutions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition correspondante de la qualification.

5. Cessation :

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 requises au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Moyens d'accès à la qualification :

? soit par obtention d'une des formations suivantes :

? diplôme d'ingénieur du CANM Ministère de véhicules, automobile ;

? CQP Chef après-vente ;

? soit par obtention du BDAE ESSCA-GNFA Ministère de la formation et des compétences ;

? soit par décision écrite 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 supérieur (fiche Z.C.IV.1), selon les spécificités d'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

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 « véhicules » ou « sociétés » ou « multinationales » ou « spécialisées ».

2. Ojbet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités administratives d'une part à la gestion des véhicules et périphériques et d'autre part à la gestion des véhicules d'occasion.

Il organise l'emploi de son temps.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités de gestion des véhicules et services :

A.1. L'analyse des conditions de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concernées à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasionnels :

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? conseil des clients ;

? vente de véhicules et de périphériques ;

? suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;

? suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concernées à la gestion des véhicules d'occasion :

? gestion des 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 clients et fournisseurs ;

? gestion des procédures de vente « livraison longue durée » aux clients ou fournisseurs ;

? suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. Le conseiller des ventes « multinationales » réalise spécifiquement :

? toutes activités concernées à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : gestion des offres, gestion de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, gestion de la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

B. ? Activités réalisées à la gestion de la qualification :

? gestion administrative des activités de qualification ;

? organisation des activités en fonction des objectifs de qualification et des qualifications déterminées par la hiérarchie ;

? établissement de calendriers d'activité commerciale ;

? participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

? travail de jeunes en formation alternée ;

? traitement des réclamations (dans le cadre de services reçus) ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Évolutions possibles dans la qualification :

Les éventuelles évolutions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition correspondante de la qualification.

5. Cessation :

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 requises au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Moyens d'accès à la qualification :

? soit par obtention d'une des formations suivantes, dans le domaine de la vente :

? BTS Négociation et relation client, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités liées au service ;

? BTS Management des unités commerciales, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités liées au service ;

? titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile ;

? CQP Conseiller des ventes automobile ;

? CQP Conseiller des ventes sociétés ;

? s'agit par décision de l'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.

Article C.C.II.1 - Adjoint au chef des ventes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 conduisant 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 schéma hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité de vente des véhicules neufs ou occasions ainsi que l'animation de l'équipe commerciale.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités relatives à la maintenance des clients et des services :

Toutes activités conduisant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions, points périphériques à clientèle particulière ou professionnels :

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? conseil des clients des véhicules ;

? vente de véhicules neufs et de véhicules périphériques.

Toutes activités conduisant à la reprise des véhicules d'occasion :

? évaluation psychologique du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur ;

? négociation de la valeur de reprise du véhicule d'occasion ;

? gestion administrative et organisationnelle des activités de location des véhicules ;

? 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 la hiérarchie :

? appui aux collègues ou aux vendeurs dans leur activité de vente ;

? travail de jeunes en formation alternée ;

? suivi de l'activité de collègues commerciaux ;

? participation à la gestion du parc des véhicules neufs et occasionnels ;

? participation à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions commerciales ;

? participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;

? gestion des réclamations reçues sur internet ;

? traitement des réclamations, gestion des litiges ;

? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4. Exigences posées dans la qualification :

Les éventuelles exigences sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition qualitative de la qualification.

5. Cadre de référence :

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 reconnus au candidat dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

? s'agit par obtention d'une des qualifications suivantes, dans le domaine de la vente :

? titre de l'ISCAM : Membre membre de la qualification automobile, complété par une qualification professionnelle préalable d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;

? CQP Anodijit au chef des ventes, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;

? CQP Attaché commercial ou Conseiller des ventes, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;

? s'agit par décision de l'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.

Article C.C.III.1 - Chef des ventes (VP, VU, VI)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes.

2. Objet de la qualification :

Le chef des ventes assure la responsabilité de la gestion commerciale des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de l'activité.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité de vente des véhicules neufs et/ou professionnels 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 :

? atout de l'équipe de collaborateurs ;

? répartition géographique des ventes de vente aux clients ;

? définition et suivi des objectifs de vente assignés aux collaborateurs ;

? appui aux collègues dans leur activité de vente ;

? évaluation des candidats au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au travail 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 clientèle :

? gestion de l'ensemble des activités commerciales des véhicules et produits périphériques ;

? suivi de l'activité : élaboration et animation de la vente de produits ;

? gestion des stocks des véhicules neufs ou occasionnels ;

? définition du plan d'actions commerciales ;

? élaboration du budget annuel du service, suivi du budget ;

? négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des véhicules ;

? traitement des réclamations, gestion des litiges ;

? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4. Exigences posées dans la qualification :

Les éventuelles exigences sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition qualitative de la qualification.

5. Cadre de référence :

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 reconnus au candidat dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

? s'agit par obtention d'une des qualifications suivantes, dans le domaine de la vente :

? titulaire de l'ESSCA Spécialisation management des réseaux automobiles ;

? titre de l'ISCAM : Membre membre de la qualification

automobile, complété par une piatque pnnslloseofee
pneartemtt d'assurer les activités fnuarigt au prhaarapge 3 ;
? CQP Cehf des veents ;
? CQP Attaché caeimocml ou Cnleoeslir des ventes, complété par
une puiaqrte plsoelnfeosnrnie ptanteemrt d'assurer les activités
fanrigut au prgaahapre 3 ;
? siot par oioebttnn du BGADE ESSCA-GNFA Maneemngat de la
dtiusttirbon et des servecis amebloutis ;
? siot par décision drctiee du chef d'entreprise, en fcntioon des
compétences du salarié, appréciées par rprpoat au cenntou de la
qftaliociuiaian (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution pfolonlrneseie :
Verticale :
Vers la qiaicalitfoun de :

? cadre deaniirgt (fiche Z.C.IV.1), suos ailpoeplan d'emploi
spécifique à l'entreprise (par exemple, dreuiyecr cremmoiacl ou
dreictuer des ventes).
Transversale :
Voir panorama.

Article D.C.I.1 - Cadre technique pièces de rechange et accessoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qciualtaofin :

Cadre thqcuinee PRA.

2. Oebjt de la qfoaiaictilun :

Le carde teincuhqe PRA asusre des activités d'encadrement, de
goisten et d'organisation du sctueer PRA.

Il puet eerexcr son activité dnas deux tpeys de cotxetnes :

? dnas les erpesitrens dnas lllqeseues le suctcer PRA est
structuré en psleuris pôles clientèle : il aursse la responsabilité
de l'un ou de psieuruls des pôles PRA (vente comptoir, vtnee
téléphone, vtnee itinérante?) ;

? loqsure l'activité PRA de l'entreprise est limitée, ne nécessitant
pas une otsioaarignn en plueiurss pôles clientèle, il assure, en
appui d'un reasnlpbsoe hiérarchique qui puet être le chef
d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le crade tucueinqhe ctourbnie au développement crcmoeaiml de
l'activité PRA.

Il puet avior suos sa responsabilité un ou piuslrues agents de
maîtrise.

3. Connteu de la qailfiocuaain :

A. ? Activités reiletavs à l'organisation et à la gstoiein PRA :

? gotisen des sockts ;

? contrôle des fulx de pritduos ;

? oaistrangoïn des iaientnervs ;

? sviui de l'activité : élaboration et tunee de tuelabax de brod PRA,
citnortobuin à la détermination d'actions cceretirovs ;

? pcaiioraptn à la goestin financière des PRA :

? établissement et siuvi des raeilntos avec les fournisseurs, les
cnlteis ;

? pairitaitcopn aux négociations des cdiointons d'achat et de
vnete des PRA ;

? psopiooirtn de modalités de fancinneemt ;

? ctirutobnoïn à l'élaboration et au sviui du begudt ;

? sivui des gteainras ;

? pcriapoiitan à l'organisation ftcleolnnonie du msgaain et des
luix de vtnee ;

? pictioatiparn au déclenchement et à la msie en ?uvre d'actions
pmetnlrriolooes ;

? tertienmat des réclamations, ctuiobotnirn à la goitsen des leigits
;

? msie à jour, tmaissnornin et ceaesnmlt de la datmoutiocenn
tqcuinhee et caerclomime ;

? établissement et casmelesnt de tuos dtmcunoos internes,
copmlbates ;

? citoouinbrtn à l'élaboration et atpciopailn des procédures
qualité en vuugier dnas l'entreprise.

B. ? Activités reelivats au mneenmagat d'un ou purlisues pôle(s)
ou du sctuer PRA :

? sivui des oecfjbtis ;

? appui aux ctelraoruoaabs de l'activité PRA ;

? eedmnecrant de coltareloraus : aiburoitn de missions, tutoart
de jneus en faomriotn alternée, poatpiitaircn au recrutement,
aux modalités de rémunération, etc. ;

? piapcoaiirttn à la stuatrttricoun du sirecve ou de l'activité PRA.

Le crade tuqniece PRA s'assure de l'application des règles,
nmeors et procédures en matière de vtnee des pièces de
rechange, de qualité de service, de diort du travail, d'hygiène et
sécurité des bneis et des personnes.

4. Esoinextns plosebis dnas la qifautacilon :

Les éventuelles esotiexnns snot à définir au cas par cas par
l'entreprise et à préciser dnas la définition cnueorlcattle de la
qualification.

5. Csanlmeset :

Cadre neaviu I, sur degré A, B ou C seoln l'importance de la
responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui
snot rencouens au carde dnas l'exercice de sa qualification.

6. Medos d'accès à la qalfaiouiuctn :

? siot par oottbneïn d'une des ciactreiotfnis suivantes, dnas le
dnmioae de la dbuttiirison :

? lciecne peosnnilefoslre Mencnnaitae des systèmes
pluritechniques, oioptn « otginsoaiarn et manmeenagt des
seevcris de l'automobile », complétée par une prtqiaue
pessrollonfniee pttamerent d'assurer les activités frignuat au
pgrahaapre 3 ;

? ttire de l'ISCAM : Meaagnr cmamoirecl de la diiuiirtstbon
aioilmutbe ;

? CQP Crdae tcehnique PRA ;

? siot par décision dcritee du chef d'entreprise, en fointocn des
compétences du salarié appréciées par rpaorpt au contneu de la
qiiuciotalafn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution peseoirolflsne :

Verticale :

Vers qitilnociuafis de :

? andiojt au chef des veetns PRA, rlnospsbaee de mgasian (fiche
D.C.II.1) ;

? chef des vntees PRA (fiche D.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article D.C.II.1 - Adjoint au chef des ventes, pièces de rechange
et accessoires. – Responsable de magasin

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qaiicaoutfiln :

Adjoint au chef des vteens PRA.

Responsable de magasin.

2. Objet de la qfiaciuliaotn :

L'adjoint au chef des veetns PRA iinrtveent en apupi du chef des
vnetes PRA.

Le rbneasosple de masiagn réalise, en auppi d'un rplnsabsoee
hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, les
activités d'encadrement, de gtosein et d'organisation du secteur.

Il arsure le développement ccimraoeml de l'activité PRA.

Il puet avoir également la responsabilité du steucer PRA sur un
stie décentralisé.

Il a suos sa responsabilité un ou peluirsus cadre(s) de nievau I
et/ou agent(s) de maîtrise ainsi que les atuers salariés cocuaonrnt
à l'activité.

3. Cntneou de la qiiiaolcafutn :

A. ? Activités rrlaevies au menngeaamt du setcuer de vetne pièces
de rechange, areesioscscs et pdrotuis :

Toutes activités rtelvieas à l'organisation et à l'animation des
équipes :

? détermination et sivui des obiejtcfcs des ctlbroualreos du
sutceer PRA ;

? apupi aux cloebtlaruaros du seeuctr pièces de rechange,
aresioeoccs et pdroitus ;

? eedemcnarnt des ctbealoularors : aibturtiton de missions,
piortacitipan au recrutement, à la définition et au svuii du paln de
fmiooratn des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au
svuii d'évolution des carrières, au trtoaut de junees en fmrtaiion
alternée...

L'adjoint au chef des vntees PRA, le rpoaneslsbe PRA s'assure de
l'application des règles, nreoms et procédures en matière de
vetne des pièces de rechange, de qualité de service, de diort du
travail, d'hygiène et sécurité des bneis et des personnes.

B. ? Activités rveiaetls à l'organisation et à la gesiotn de la
crotlicieammsoan des PRA :

? svuii de l'activité : élaboration et atialuscoatin de taebulax de
brod PRA : détermination d'actions correctives, ontaoragisin des
inventaires? ;

? edrneecnmat de l'ensemble des activités atatmnieviirsd
rtaleives au seeuctr PRA ;

? pcoaiitipartn à l'élaboration et sviui du bedugt ;

? ppaioitctran à la gseiton financière de l'activité PRA ;

? gsiteon des fulx et des stkocs PRA ;
? établissement et svuui des reolitans aevc les fournisseurs, les ciltnes : négociation des cntinoiods d'achat et de vtene des PRA ;
? oornsiaaigtgn folnlclionntee des différents lieux de vntee : magasin, comptoir, boutique? ;
? sivui des grteaanis ;
? tmiter neat des réclamations, gositen des ltgieis ;
? msie à jour, triamsonsiss et ceesnmstlat de la deoocanimutn thncuqiee et caoecrmlmie ;
? cboniitron à l'élaboration et altoaicpipn des procédures qualité en vuueigr dnas l'entreprise.
C. ? Activités rvtelieas au développement de la crmeoicmaiaoilstn des PRA :

? développement de l'activité coeimalmcre :
? alnaysa de la cnrcrncoue ;
? élaboration et msie en ?uvre d'actions metnrkiag ;
? prospection, développement de la clientèle ;
? établissement et svuui des rtnolaies fournisseurs, suivi de la clientèle gardns cpeomts ;
? déclenchement et oiagtoirsann d'actions mrkitaeng ;
? appui à la focre de vtnee VN/VO, cboootilralan aevc les arteus seurtcrs d'activité de l'entreprise ;
? répartition géographique des zoens de vente etnre les vedeurns itinérants.

4. Eonexsntis psbilsoes dnas la qlauficiaoitrn :
Les éventuelles exnnssoites snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition ceaclrtulnote de la qualification.

5. Cseanslmt :
Cadre naveiu II, sur degré A, B ou C sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot reeouncns au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.
6. Mdoes d'accès à la qiicfliutaooan :

? siot par otnibtoen d'une des ciornaefittcis suivantes, dnas le dimonae de la dtsiruiitobn :
? lencchie pnessofrnlieloe mnceanatne des systèmes pluritechniques, ooptin « oasrinoagtin et megnneaamt des seirvcs de l'automobile », complétée par une ptiaque pnlnoeosriefse pteanmtert d'assurer les activités fagunirt au ppgrhaarae 3 ;
? ttire de l'ISCAM : Mgenaar cicmeomral de la dtobtisruiin atmbiooule ;
? CQP Aidojnt au cheff des vtnees PRA ou rlsapboene de mgaanis ;
? siot par décision drcteie du cheff d'entreprise, en footcnin des compétences du salarié appréciées par rppraot au cnenou de la qftolaiicuan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plrlnefoeonssie :

Verticale :
Vers la fcioiton de :

? cheff des vneets PRA (fiche D.C.III.1).

Transversale :
Voir panorama.

Article D.C.III.1 - Chef des ventes pièces de rechange et accessoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qlaitufiaoicn :

Chef des vntees PRA.

2. Ojbet de la qctaiialifuon :

Le cheff des venets PRA assrue les activités d'encadrement, d'organisation et de gostein du sceteur ccsiemoitiaoramiln des pièces de rechange, aroescisecs et produits.

Il ivntrienet dnas le carde d'entreprises ou de gporeus d'entreprises dnas luseqleels l'activité de ciiraitameoscamln des PRA, du fiat de son importance, puet être structurée en perulsius pôles clientèle dstiitncs (vente comptoir, vtnee itinérante, vtnee téléphone?).

Il aursse également le développement camemroicl de l'activité PRA.

Il a suos sa responsabilité l'ensemble des caerds et du prsneeonl du secteur.

3. Cntenou de la qoiiculafitan :

A. ? Activités rvaelites au maaengmnet du setcuer vetne des pièces de rechange, aecscoisres et piurdos :

Toutes activités rveeliats à l'organisation et à l'animation des

équipes :

? détermination et svuui des ofjicebts des crbuelotaalros du scueter PRA,
appui à l'encadrement du stuecer pièces de rechange, accsroseis et prdoitus ;
? ecdneneramt des cobaeoultrarl : arittbotuin de missions, ptaaorctiipin au recrutement, à la définition et au svuui du paln de fmioatrn des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au svuui d'évolution des carrières, au trtroat de jeneus en foaormitn alternée...

Le cheff des vtnees PRA s'assure de l'application des règles, nmoers et procédures en matière de vtnee des pièces de rechange, de qualité de service, de dirot du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B. ? Activités reteailvs à l'organisation et à la gtseion de la caoatieormlmisin des PRA :

? svuui de l'activité : élaboration et attuaosialicn de tleuaabx de brod PRA, détermination d'actions correctives, oaoigirnastrn des inventaires? ;

? ennramecdt de l'ensemble des activités attdvameriinnis reiltveas au sceuetr PRA ;

? élaboration et svuui du budget ;

? praaoiippticn à la gtieosn financière de l'activité PRA ;

? gesotin des fulx et des stkocs PRA ;

? établissement et svuui des reatolins aevc les fournisseurs, les ctnelis : négociation des coinintdos d'achat et de vetne des PRA ;

? ogrtiosnaain ftlinleocnone des différents luix de vtnee : magasin, comptoir, boutique? ;

? svuui des gnaiarets ;

? tmretainet des réclamations, getsoin des lteigiis ;

? msie à jour, insisriamosn et cesneasmlt de la duoaetminocnt tqehnciue et cormiealmce ;

? curootbiintn à l'élaboration et apcoaitlpin des procédures qualité en vuueigr dnas l'entreprise.

C. ? Activités rteailvs au développement de la crlcmaieoasmioitrn des PRA :

? développement de l'activité cmoelricame :

? aslynae de la cuoercncnre ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mtakenig ;

? prospection, développement de la clientèle ;

? établissement et suivi des renaoltis fournisseurs, suivi de la clientèle gdrans cpeomts ;

? déclenchement et orsotniaaign d'actions mnkaterig ;

? apupi à la focre de vente VN/VO, coablrlorlatin aevc les auetrs sreetucs d'activité de l'entreprise ;

? répartition géographique des zenos de vente entre les vnederus itinérants.

4. Eiesnotnxs pesoilsbs dnas la qoiactiuflian :

Les éventuelles etnonsiexs snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition ccaenlttrluoe de la qualification.

5. Cesnsemalt :

Cadre naievu III, sur degré A, B ou C solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnoenuces au crade dnas l'exercice de sa qualification.

6. Meods d'accès à la qaliatcioufn :

? siot par ontebotin d'une des cfiatocciirtns suivantes, dnas le dnomiae de la duttiibosrn :

? mstaer de l'ESSCA Spécialisation mamnegenat des réseaux automobiles, complété par une pqrtauie plnroofsseinnlee pnmeatetr d'assurer les activités furigant au prapagarhe 3 ;

? lccneie prnfosollsienee mantcineae des systèmes pluritechniques, oitpon « oinaitsgraon et mmgneneaat des svcieers de l'automobile », complétée par une ptairuque penlloronsfseie pmernttaet d'assurer les activités fngauirt au prhpaagare 3 ;

? ttire de l'ISCAM : Maeangr cermcamoil de la distoiubritn auibmolote ;

? CQP Cheff des ventes PRA ;

? siot par obnteoitn du BADGE ESSCA-GNFA Mmganeneat de la dituboriistn et des serveics aootueilmbs ;

? siot par décision drctiee du cheff d'entreprise, en fcitnoon des compétences du salarié appréciées par rraprot au connetu de la qiifaiocltuan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pflnnooeisnsre :

Verticale :

Vers la fonction de :

? cadre d'agent (fiche Z.C.IV.1), sous application d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes PRA).
Transversale :
Voir panorama.

Article K.C.I.1 - Directeur pédagogique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qualification :
Directeur pédagogique.
2. Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel en fonction d'un contrat 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, accompagnement de l'activité des enseignants, des cotadiocurriculaires et des ferments d'enseignants ;
? évaluation des formations dispensées, contrôle de conformité ;
? création ou actualisation, planification et évaluation de programmes de formation ;
? aménagement de formations spécifiques et réalisation de toutes les 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 modules « deux roues » et « groupe lurod » ;
? établissement, suivi et suivi des dossiers de candidatures ;
? organisation, suivi et suivi des dossiers de candidatures pédagogiques ;
? contribution à la définition, à la mise en œuvre des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. Modalités de validation :

? annulation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;
? annulation de stages de récupération de points.
Les éventuelles exceptions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition de la qualification.
5. Niveau :
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 requises au cours de l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

? par obtention d'une des certifications suivantes :
? BEAEPSCR ou diplôme équivalent avec mentions « deux roues » et/ou « groupe lurod », et autorisation d'enseigner, ou
? BFAM et BSPEACEER ou diplôme équivalent avec mentions « deux roues » et/ou « groupe lurod », et autorisation d'enseigner.
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
Vers la qualification de :

? cadre niveau II ou III, sous application d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale :
Voir panorama.

Article K.C.I.5 - Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et/ou de la conduite
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 continu 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 titulaire de l'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 mise en œuvre de tableaux de bord, détermination d'actions concrètes ;
? contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
? établissement, suivi et suivi des dossiers de candidatures à caractère administratif et macroéconomique ;
? classement, mise à jour de la nomenclature 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 à l'application des procédures qualité en vigueur dans l'unité.
C. ? Activités complémentaires :

? définition des modalités de développement continu de l'unité ;
? contribution à l'offre de formation à la demande ;
? élaboration et mise en œuvre d'actions professionnelles ;
? établissement des relations avec la clientèle ;
? mise en œuvre des contrats : il élabore, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, conclut en tant que cocontractant d'un contrat de prestation et en respectant la réglementation en vigueur ;
? règlement de litiges éventuels.
4. Modalités de validation :
Les éventuelles exceptions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition de la qualification.
5. Niveau :
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 requises au cours de l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :

? par obtention du CQP Rapeseblone d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et/ou de la conduite (à créer) ;
? par décision de l'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.

Article M.3.1 - Employé(e) administratif(ve)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qualification :
Employé(e) administratif(ve).
2. Objet de la qualification :
L'employé(e) administratif(ve) réalise toutes les activités courantes d'un secrétariat.
3. Contenu de la qualification :
? accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du secrétariat téléphonique ;
? réalisation d'activités de secrétariat :
? mise en œuvre de planning, prise de rendez-vous ;
? traitement de documents, de courriers, enregistrement de données ;
? classement et archivage ;

? facturation, enimesseact ;
 ? accptailon des procédures qualité en viuuger dnas l'entreprise.
 4. Enntiosexs pbilseoss dnas la qcotailuaifn :
 ? vnete de prestations, proutids et aceieosrscs ;
 ? réalisation d'opérations caobplmets courantes.
 5. Csesleamnt :
 ? échelon canepnrddosot au cotennu pipiacrnl de la qaucaiotfilin :
 3 ;
 ? échelons majorés acescseblis : 4 et 5 :
 ? en fniotocn de l'exercice des enoiesxtns polsbsies décrites au prahgraape 4 ;
 ? en fctoinon de l'application de critères vatansolris (art. 3.02 c de la cnovoentn collective).
 6. Mdeos d'accès à la qiaatioifclun :
 ? siot par oetnbitn d'une des cniaiectfrtois suivantes, dnas le daimnoe du secrétariat ou de la comptabilité :
 ? BEP métiers de la roiltaen aux cntlies et aux uegrsas ;
 ? BEP métiers des sieecvrs aaimnirdsfttis ;
 ? siot par décision ditcree du chef d'entreprise, en fonciotn des compétences du salarié, appréciées par rorprat au cotennu de la qliatfiaoucin (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution poirfslleoennse :
 Verticale :
 Vers qaaioIntiufcs de :
 ? secrétaire (fiche M.6.1) ;
 ? secrétaire confirmé(e) (fiche M.9.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Article M.6.1 - Secrétaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qioutaalfciiin :
 Secrétaire.
 2. Objet de la qilociutafian :
 Le (la) secrétaire réalise les opérations artanemivdstiis et/ou spécifiques à l'un des sueetrscs d'activité de l'entreprise.
 3. Cnoetnu de la qlcaaiotiuiifn :

? aucciel de la clientèle, des fournisseurs, teune du sdaratnd téléphonique ;
 ? réalisation d'activités de secrétariat :
 ? tneue de planning, psrie de rendez-vous ;
 ? fpprae de documents, de courriers, eeetesrrnmngit de données ;
 ? classement, avcghaire ;
 ? facturation, eeemncinsat ;
 ? getoien et sviui de dorseiss spécifiques à un stecuer d'activité :
 vntee de véhicules, après-vente, marketing? ;
 ? alppctaioin des procédures qualité en vuueigr dnas l'entreprise.
 4. Eionxtness pseboilss dnas la qacaioilfuitn :

? enmrieresntegt et tmneitaret d'opérations calmpbotes ;
 ? vetne de prestations, potduirs et asorececsis ;
 ? gteison de peluusirs ou de l'ensemble des doeissrs spécifiques aux srucetes d'activité de l'entreprise.
 5. Cmnaeeslst :

? échelon coonearsrpndt au cntnoeu pcpainil de la qfialotiucian :
 6 ;
 ? échelons majorés alccssebies : 7 et 8 :
 ? en fotoicnn de l'exercice des etexionnss plobsises décrites au phrpaage 4 ;
 ? en footicnn de l'application de critères viaanlsotrs (art. 3.02 c de la cnotinvoen collective).
 6. Mdeos d'accès à la qfotiaiclain :

? siot par otentoibn d'une des ceaniifroitctcs suivantes, dnas le daoimne du secrétariat ou de la comptabilité :
 ? BEP Métiers de la riatelon aux cniets et aux uresags ou BEP Métiers des sivcrees aastmriniidfs complété par une puaqrte pnfnsloisreloe petmtaernt d'assurer les activités fanrguit au ppraaahge 3 ;
 ? bac psrneoinsfoel Gestion-administration, préparé suos sttaut silraoce ;
 ? bac pseiorannesfol Accueil-relations ctlenis et usagers, préparé suos stautt saiorlce ;
 ? siot par décision drecite du chef d'entreprise, en ftiooncn des compétences du salarié, appréciées par rapport au centonu de la qctiaolifaun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution peolnniseolfrse :
 Verticale :
 Vers qiantfilaoucis de :
 ? secrétaire confirmée (fiche M.9.1) ;
 ? assistant(e) de direction, chef de gorpue aitniatidmrsf (fiche M.20.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Article M.9.1 - Secrétaire confirmé(e)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la quialocfaiitn :
 Secrétaire confirmé(e).
 2. Objet de la qauaciltoifn :
 La secrétaire confirmée réalise les opérations ardeaitmntsisivis et/ou cilcmemeoras spécifiques à une praitte ou à l'ensemble des suretecs d'activité de l'entreprise.
 3. Cnnetou de la qiilicaaouftn :

? aciecul de la clientèle, des fuusrieonrss ;
 ? réalisation d'activités de secrétariat :
 ? tuene de planning, psrie de rendez-vous ;
 ? faprppe de documents, de courriers, emreginterenst de données ;
 ? classement, ahiagvrce ;
 ? vtnee de prestations, de pdtiorus et aoiseccrscs ;
 ? facturation, ecnismaseent ;
 ? gsioetn et sviui d'une patrie ou de l'ensemble des drieosss spécifiques aux suctrees d'activité de l'entreprise : après-vente, vente, marketing? ;
 ? acipltioian des procédures qualité en vguuier dnas l'entreprise ;
 ? eegnemeinrtrst et tateerinmt d'opérations comptables.
 4. Esnetionxs pssiobels dnas la qauoiaifliictn :

? établissement des déclarations seaicols et fiscales, des fhceis de piaie ;
 ? appui aux caorlratlbuoes du service, toautrt de jeuens en ftoimran alternée.
 5. Cnaseesmlt :

? échelon conrsondarpet au cotnenu pciaprnil de la qolciifuaatn :
 9 ;
 ? échelons majorés aïsbececsis : 10 et 11 :
 ? en fontocin de l'exercice des enxentosis pelosibss décrites au prpaghaare 4 ;
 ? en ftioicn de l'application de critères vaortlnais (art. 3.02 c de la ceonvnoitn collective).
 6. Meods d'accès à la qofcauiitalin :

? siot par onbietotn d'une des circotfnteiias suivantes, dnas le doniamne du secrétariat ou de la comptabilité :
 ? bac posnesnfeiol Gestion-administration, préparé en aletnrncae suos cranot de taravil ou ftmoraion cuniotne ;
 ? bac pnnifroseseol Accueil-relations cntiles et usagers, préparé en arletnacne suos carotnt de taravil ou fotoarmin citounne ;
 ? siot par décision diecrite du chef d'entreprise, en foniotcn des compétences du salarié, appréciées par raroppt au cetnonu de la goaiacfiitiuln (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution preelsofnoinlse :
 Verticale :
 Vers la qoiltifiucaan de :

? assistant(e) de direction, chef de gouppe atnsiatidmrf (fiche M.20.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Article M.20.1 - Assistant(e) de direction. – Chef de groupe administratif
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la quioatfclain (selon le cas) :
 Assistant(e) de direction.
 Chef de groupe administratif.
 2. Ojbet de la qiifauotilcan :

L'assistant(e) de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la tenue des dossiers et la rédaction des imputations 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, de courriers et de documents ;
? 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, tout au long de leur carrière professionnelle ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. Particularités : chef de groupe :

En raison de sa position 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 travail des collaborateurs.

4. Exigences particulières dans la qualification :

? participation à la gestion du personnel (congés, absences?).

5. Contenu :

? maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

? échelons majorés absolus : 21 et 22 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères vancés (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 :
? BTS Assistant de gestion ;
? BTS Assistant de gestion de PME/PMI ;
? DUT Gestion des entreprises et des administrations ;
? soit par décision de l'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 :

? gestionnaire (fiche Z.23.1), sous-attaché d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

Article N.3.1 - Employé(e) de comptabilité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 ;

? rapprochement bancaire et comptables, rattachés en banque ;

? facturation, encaissements, relevés bancaires et procédures

préétablies ;

? participation d'écritures élaborées par les comptables ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Exigences particulières dans la qualification :

? secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courrier?).

5. Contenu :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

? échelons majorés absolus : 4 et 5 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères vancés (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 de l'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 :

? comptable (fiche N.6.1) ;

? comptable confirmé(e) (fiche N.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article N.6.1 - Comptable

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 documents ;

? saisie et règlement de factures fournisseurs : suivi des comptes fournisseurs ;

? suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;

? suivi des comptes clients : relevés clients ;

? facturation, rapprochement ;

? respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Exigences particulières dans la qualification :

? secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de documents et courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques, etc.).

5. Contenu :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

? échelons majorés absolus : 7 et 8 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères vancés (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 partie des compétences requises pour assurer les activités précitées ;

? bac prsnoeifsenol Gestion-administration, préparé suos satutt sailrcoé ;

? siot par décision dcitree du chef d'entreprise, en fotioncn des compétences du salarié, appréciées par rrapport au ctnoneu de la qctoifiliaan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution peloisfesrnnloe :

Verticale :

Vers qicialunfoats de :

? coaptmlbe confirmé (fiche N.9.1) ;

? chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article N.9.1 - Comptable confirmé(e)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qiuloacaiftn :

Comptable confirmé(e).

2. Oebjt de la qiaautcifioln :

Le (la) clambtape confirmé(e) eirrngstee et tritae l'ensemble des opérations cebatoplms de l'entreprise.

3. Cnnoetu de la qftotiaaiiucln :

? codification, saisie et cselemsnat de dveirs dntecomcs ;

? saisie et règlement de feautcrs fueurinsros : siuvi des cetspoms fnrosuesris et des lgtiies ;

? sviui de la trésorerie, rnmrecoaept bancaire, remise en buanqe ;

? svuii des copmtes citnels : reacnels ctliens et svuii des procédures de vooerumnect ;

? facturation, eensscneaimt ;

? établissement des déclarations scoaelis et fiscales, des fciehs de piaie ;

? établissement de tabaelux de brod cpbetmalos ;

? acotapilpn des procédures qualité en veuugir dnas l'entreprise.

4. Esnotienxs pbsoielss dnas la qiaiaoiuclfn :

? appui aux couaolerbartls du service, trutaot de jenues en formoiatn alternée ;

? préparation du bilan, préparation et suivi du budget ;

? secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, fappre de courriers, classement, gostein de dssiers spécifiques?).

5. Cmnalesset :

? échelon copraodnrnset au ctennou pipricnal de la qlactiouaifin : 9 ;

? échelons majorés alecscsiebs : 10 et 11 :

? en fcntooin de l'exercice des eotnrxises plosisibess décrites au praprgahae 4 ;

? en fcontion de l'application de critères vasronalits (art. 3.02 c de la cnooivetrn collective).

6. Modes d'accès à la qiiofualitcn :

? siot par oneobitn de la ciatfcorieitn suivante, dnas le donimae de la comptabilité :

? bac pnseoefsonril Gestion-administration, préparé en antclrneae suos ctrnoat de travial ou faomtorin ctntnoie ;

? siot par décision dtcree du chef d'entreprise, en ftonoicn des compétences du salarié, appréciées par rapoport au conetnu de la qolaiauiiftn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution preiolsefnsonne :

Verticale :

Vers qaalicifnitous ou fitooncn de :

? chef de gorpue de comptabilité (fiche N.20.1) ;

? goniertisnae de comptabilité (fiche N.23.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article N.20.1 - Chef de groupe de comptabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qtcaouiiiiflan :

Chef de groupe de comptabilité.

2. Ojebt de la qocualfatiin :

Le chef de groupe de comptabilité etingerrse et taitre l'ensemble des opérations catlobmeps de l'entreprise.

Par ailleurs, il ecdrane une ou prulesuis équipes de collaborateurs.

3. Connteu de la qflicaotiaiuu :

A. ? Activités tuneqeichs :

? codification, siisae et ceensamslt de deivrs dmcteuons ;

? sisiae et règlement de fteaurcs fiourerussns : siuvi des ctompes frsueuisons et des liigets ;

? siuvi de la trésorerie, rcrpoempahnet bancaire, resmie en baqne ;

? sviui des cemotps cneitls : reealncs cliiets et svuii des procédures de rnveemrecout ;

? facturation, emicnesanest ;

? établissement des déclarations soeclais et fiscales, des fiechs de piaie ;

? élaboration et aasuiitltoan de tualbeax de brod cpmoelabts ;

? acaoioppltn des procédures qualité en vueugir dnas l'entreprise.

B. ? Activités réalisées en apupi d'un repalnobsse hiérarchique :

? atanmoiin de l'équipe, affectation, suivi et contrôle des activités ;

? apupi tqniechue aux cbroealluortas du service, taruott de jeenus en faotmiron alternée ;

? pcroitaaaitpn au recrutement, à la définition et au suivi du paln de fiomatron des collaborateurs.

4. Entsonixes pisbloess dnas la quilatcfioan :

? ctitiounborn à la préparation du begudt prévisionnel ;

? appui à la préparation des dcmonteus ctolpebmas : bilan, ctpome de résultats.

5. Ceslasenmt :

? maîtrise, échelon cdnosearponrt au ctennou pnriipcal de la qlcaiotuiifan : 20 ;

? échelons majorés abseclsecis : 21 et 22 :

? en fniocotn de l'exercice des etnoxesnis peloisbss décrites au pahgrapae 4 ;

? en fiocntn de l'application de critères voiarnltsas (art. 3B.02 c de la ctninoeovn collective).

6. Mdeos d'accès à la qiaiftuclaion (liste modifiée) :

? siot par otointebn d'une des cartiifoieicnts suivantes, dnas le domaine de la comptabilité :

? BTS Comptabilité et gtiison des oagnariiotnss ;

? BTS Asiasstnt goiestn de PME/PMI ;

? DUT Gteison des errepnietss et des aitmaiiosrdnnts ;

? siot par décision dctere du chef d'entreprise, en ftonoion des compétences du salarié, appréciées par raorppt au ctennou de la qiuaaiclotfin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plolsfeensirone :

Verticale :

Vers les quatoificlais de :

? gïrnsteinaoe de comptabilité (fiche N.23.1) ;

? carde de comptabilité (fiche N.C.I.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article N.23.1 - Gestionnaire de comptabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qiaclfitoaiun :

Gestionnaire de comptabilité.

2. Objet de la qlctoaiufaiin :

Le gnnastierioe de comptabilité arsuse les activités de contrôle et de suvii de tuot ou ptiare des activités de comptabilité.

Il puet exerceer son activité dnas duex types de coxetnets :

3.1. Dnas les eesptneirrs dnas llsqueeles l'activité de comptabilité est organisée en prluises pôles, il ptraiaice à l'encadrement d'un pôle (paye, fournisseurs, clients, facturation?).

3.2. Loqsruue l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une oigsoatiann en puirulsles pôles, il assure, en appui d'un rsselpboane hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il puet aiov sa responsabilité un ou psueliurs antges de maîtrise.

3. Ctnneou de la qaoictaliufin :

A. ? Goisetn et oitrsnaoign des activités de comptabilité :

Le gïaoinernste de comptabilité réalise et/ou cnoodnore les activités suevtnais :

? piaaitirotpcn à l'organisation du seutcer ou d'un pôle cmpotable : répartition des activités, siuvi et contrôle des résultats ;

? eemdracnnet et réalisation d'activités rltevieas au suetcer de la comptabilité, teles que : paye, déclarations slcoeais et fiscales, getison des csetpoms clients, gstieon des comptes fournisseurs? ;

? ergtnemieesnrt des opérations cbmtopebas ;

? siuvi de l'activité : ccoltele de données, élaboration et auuillocatastn de tlaeabux de brod cmtpolebas ;

? pticopatïairn à la préparation et svuui du bugdet prévisionnel de l'entreprise ;

? préparation des dontumecs cteolpamb : bilan, copmte de résultats, aeenx ;

? cttruinoïbon à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le gerninoisate de comptabilité s'assure de l'application des règles, nreoms et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de driot social.

B. ? Activités assurées en appui du rensbaoplse hiérarchique :

? amnaiotn ou eernmnaed de(s) équipe(s) de ctöearlraolubs :

? répartition des activités, svuui et contrôle des résultats ;

? pprciiotitaan au recrutement, à la définition et au siuvi du paln de formation, ttruoat de jeenus en fatmoorin alternée.

4. Eensniotxs psosbiels dnas la qtiïuuaacoiln :

? ciouottribnn aux activités de gesiton financière (négociations d'emprunts, pmcneeats financiers, etc.) ;

? organisation, suivi et contrôle des activités anvrtiidsteimas et de secrétariat.

5. Csmmealnt :

? maîtrise, échelon cendnpaoostrt au cnoetnu ppncairil de la qftailiciouan : 23 ;

? échelons majorés aielscecbss : 24 et 25 ;

? en foitncon de l'exercice des esoxnetins polisbess décrites au prrgaaahpe 4 ;

? en ftnioocn de l'application de critères vairsotanls (art. 3B.02 c de la cnoetovnin collective).

6. Mdeos d'accès à la qiatflliouacn (liste modifiée) :

? siot par oointbten d'une des cirfiotnetcias suivantes, dnas le dimnoae de la comptabilité :

? BTS Comptabilité et gioetsn des organisations, complété par une ptriuaqe pinonsfslorleee peernatmtt d'assurer les activités fgarnuit au pgrprhaaae 3 ;

? BTS Asaisstnt gestion de PME/PMI, complété par une puarqtie porslniflensoe ptentearmt d'assurer les activités fgnuriat au prhaagape 3 ;

? DUT Gestion des ereneritps et des administrations, complété par une pairuqe prinloseolsnfe peettanrmt d'assurer les activités finagrut au pgrprhaaae 3 ;

? siot par décision drciete du cheff d'entreprise, en foocntin des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au cennotu de la qcoiutalalifn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnfisoerlosnee :

Verticale :

Vers qalcoiuiinfas de :

? crade de comptabilité (fiche N.C.I.1) ;

? adjoint au cheff de comptabilité, renalpsobse de comptabilité (fiche N.C.II.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article N.C.I.1 - Cadre de comptabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qciouilaiaftn :

Cadre de comptabilité.

2. Ojebt de la qitcaifaoluin :

Le cdrae de comptabilité asruse les activités de contrôle et de siuvi de tuot ou parite des activités de comptabilité.

Il puet eercxer son activité dnas duex tepys de ctnxoets :

3.1. Dnas les enriteerpss dnas lelelsueqz l'activité de comptabilité est structurée en periuluss pôles (paye, fournisseurs, clients, facturation?) : il ausrse la responsabilité d'un ou piuerlsus pôles.

3.2. Loqusre l'activité du steucer comptabilité ne nécessite pas une oïgnoasiatrn en pôles distincts, il assure, en appui d'un rsonsbeplae hiérarchique qui puet être le cheff d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il a suos sa responsabilité un ou pluresuis anetgs de maîtrise ou salariés.

3. Ctnoneu de la qaoificuitlan :

A. ? Gsoietn et onagtoriasn d'activités de comptabilité :

Le carde de comptabilité réalise ou arusse le contrôle et le svuui des activités staeuvnis :

? ooatsigarnin de l'activité du sceteur ou de pôles ctoemlabps : répartition des activités, siuvi et contrôle des résultats? ;

? eeennndmart et réalisation d'activités rleeiavts au suetcer de la comptabilité, tleles que : payes, déclarations selaocis et fiscales, getison des cmetops clients, gioisetn des ceompts fournisseurs? ;

? erritmgesneet des opérations cmelpabtos ;

? suvii de l'activité : ctelcloe de données, élaboration et aiaaolcsutitn de tlebuaax de brod comptables, puodoirctn de roapprts d'activité? ;

? pictaipartion à la préparation et au siuvi du bguedt prévisionnel de l'entreprise ;

? piciiirtpaaton à l'établissement du bilan, du cotmpe de résultat, de l'annexe ;

? cubtoonriitn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le carde de comptabilité s'assure de l'application des règles, nomres et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. ? Activités ritlavees au menaangemt du suceetr comptabilité ou d'un ou puruselis pôle(s) de la comptabilité :

? eneemdnact des calbautloorres :

? appui, svuui et contrôle des résultats ;

? abriutiottn de missions, paioiatctprin au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au svuui du paln de formation, au siuvi de l'évolution des carrières, au ttraout de jeunes en frmaoiotn alternée, etc.

4. Eintexsons pbsiloess dnas la qiauiticolfan :

Les éventuelles eoiextnnss snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition ctneluoactrlé de la qualification.

5. Cmaessnelt :

Cadre nïaevu I, sur degré A, B ou C seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcoeeunns au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

6. Moeds d'accès à la qicoltafuian :

? siot par otebontin de la caifrtcteiion sntaiuve :

? DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une puqtraie polnielnessfroe pramnetett d'assurer les activités frauingt au pargpahare 3 ;

? siot par décision dterice du cheff d'entreprise, en fconiotn des compétences du salarié, appréciées par raroppt au cetonnu de la qalitfaucioin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plnrsolsineoefe :

Verticale :

Vers qianiucioftlas de :

? adnoijt au cheff de comptabilité, rsenboaplse de comptabilité (fiche N.C.II.1) ;

? cheff de comptabilité (fiche N.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article N.C.II.1 - Adjoint au chef de comptabilité. – Responsable de comptabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qitiaocafuilm (selon le cas) :

Adjoint au cheff de comptabilité.

Responsable de comptabilité.

2. Obejt de la qflcaiiioaun :

L'adjoint au cheff de comptabilité invterniet en apupi d'un rbopaenlsse hiérarchique, qui est le cheff de comptabilité.

Le rapoblnsese de comptabilité effectue, en apupi d'un rabenslspoe hiérarchique qui puet être le cheff d'entreprise lui-même, le contrôle et le sivui de l'ensemble des activités comapbtles : de l'élaboration et du sviui du bgudet à l'établissement des dmoutnecs comptables.

Il puet eerecxr ses activités dnas les eitesrrneps dnas lqeleeulss le steucer comptabilité est organisé en pôles différenciés (paye, fournisseurs, clients, facturation?). Il puet également aovir la responsabilité du setecur comptabilité sur un stie décentralisé.

Il a suos sa responsabilité un ou piluresus cderas de nvieau I et/ou aegnts de maîtrise.

3. Cotnneu de la qiciaoatlfun :

A. ? Activités rileevtas au megnaemat du sutceer comptabilité :

? apupi aux cuberlloaotras ;

? ecrndemaet des ctuaearrlbools : atritiotubn de missions, potpaiticarin au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au sviui du paln de formation, au sviui de l'évolution des carrières, au tatrut de junees en fmotorian alternée, etc.

B. ? Gteosin et oaiigstanron des activités de comptabilité :

L'adjoint au cheff de comptabilité, le rlaonpessbe de comptabilité réalise ou asruse le contrôle et le sviui des activités sauneivts :

? oiasrogtnian de l'activité du stuceer comptabilité : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats? ;

? eemcrndeat de l'ensemble des activités reevalivts au suceetr de la comptabilité, teells que : payes, déclarations slecoais et fiscales, geisotn des cempots clients, gotesin des ctopmes fournisseurs? ;

? suivi de l'activité : clolctee de données, élaboration et aaltiiucston de tluaabex de brod comptables, pouotidrcn de raorppts d'activité? ;

? préparation et suivi du bgudet prévisionnel de l'entreprise ;

? établissement du bilan, du cpmtoe de résultat, de l'annexe ;

? gostien de la trésorerie ;

? négociation des cnoitdnos brcinaaes ;

? ctbrnuooiin à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

L'adjoint au cheff de comptabilité, le rnasosepble de comptabilité s'assure de l'application des règles, nroems et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de diort social.

4. Ennxtisoes plssebois dnas la qiaailcotaufn :

Les éventuelles entxsieons snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition ctnaorlltuece de la qualification.

5. Cnlemasset :

Cadre neivau II, sur degré A, B ou C solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot runceoes au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

6. Meods d'accès à la qclaiouiaitn :

? snot par oetibtonn de la ccitfireotctn sntuvaie :

? DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une ptiuraqe pssfrneoinloee pamtnreett d'assurer les activités fagnurit au papaargrhe 3 ;

? snot par décision dcriteie du cheff d'entreprise, en fcnitoon des compétences du salarié, appréciées par rpaorpt au cotennu de la qaiacilufotn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnolssrnfeelioe :

Verticale :

Vers la qifoatuiialcn de :

? cheff de comptabilité (fiche N.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article N.C.III.1 - Chef de comptabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qlafuaoctiini :

Chef de comptabilité.

2. Oeibt de la qtaicuoalfin :

Le cheff de comptabilité arsuse la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des activités de comptabilité : de l'élaboration et du sviui du bgdeut à l'établissement des dneocmuts comptables.

Il itievnnret dnas le crade d'une eersrtinpe ou d'un guproe d'entreprises dnas llaleque l'activité de comptabilité, du fiat de son importance, puet être structurée en pelsuruus pôles disitcnts (paye, fournisseurs, clients, facturation?).

Il a suos sa responsabilité l'ensemble des cderas et du peosrnenl du secteur.

3. Cntoenu de la qtuifaicoalin :

A. ? Activités rtiavles au mnaenmaget du setecur comptabilité :

? apupi à l'encadrement du scetuer comptabilité ;

? eamncrdnet des crlbaatuoolers : attiritubon de missions, paocirpitan au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au sviui du paln de formation, au sviui de l'évolution des carrières, au trtuot de juenes en fmoatiorn alternée, etc.

B. ? Gteison et oaagoisntrin des activités caletmpbos :

Le cheff cmplbtoae réalise ou aursse la responsabilité des activités svtuenias :

? otisaingoarn de l'activité du seeuctr comptabilité : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats? ;

? ercnmdeant de l'ensemble des activités rvletiaes au sutceer de la comptabilité, tllees que : payes, déclarations slecaios et fiscales, goteisn des cmtpoes clients, gtseion des cptemos fournisseurs? ;

? suivi de l'activité : coeltlce de données, élaboration et asiauaolitctn de tubealax de brod comptables, pdrtcuioon de rptarpos d'activité? ;

? préparation et suivi du budegt prévisionnel de l'entreprise ;

? établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;

? geiostn de la trésorerie ;

? négociation des cdoinotins bicnareas ;

? ctirtouibonn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le cheff de comptabilité s'assure de l'application des règles, nrmeos et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de diort social.

4. Eienontsxs pbsselios dnas la qaaltoifciuin :

Les éventuelles ennitoxses snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cotlaetnulrce de la qualification.

5. Csaesnlemt :

Cadre naevu III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruoncenes au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

6. Meods d'accès à la qtfacoiliian :

? snot par onbetiotn de la caiefirotctn savuinte :

? DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une piruqate pilnseresonlfoe ptartenemt d'assurer les activités fianrgut au phaaargrpe 3 ;

? snot par décision deitrcce du cheff d'entreprise, en fonoitcn des compétences du salarié, appréciées par rpproat au ctonenu de la glicouitafan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution piesslnforneloe :

Verticale :

Vers la quaiiofalitcn de :

? cdrae dgrieiant (fiche Z.C.IV.1), suos apiltpaoin d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, rsobealspne ataiisndrtmf et financier).

Transversale :

Voir panorama.

Article Z.C.I.1 - Cadre technique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qtfcalaioiun :

Cadre technique.

2. Oeibt de la qtocliifauain :

Le cdrae thqcieune ecrexe dnas les dmaonies rnaveelt de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son rsbeosane hiérarchique.

Il puet asteisrr ce rblapnesose dnas ses ftoconnis de commandement.

3. Ctenonu de la qcaitufoaln :

Les activités snot cleees attribuées au cdare erpxet (voir fcihe Z.9 « Aasisntst de cheff de scviree », cdare expert) mias puor suelneemt craetnies d'entre elles, et dnas une mdoirne responsabilité, dnas le crdae d'une définition de foitcnon

contractuelle.

Cette qualification s'adresse généralement à des jeunes diplômés panednt 18 mois après un diplôme ouverts droit à ce classement, ou à des salariés pomrus en pootsiin cadre.

4. Eestnnxios piesbolss dnas la qtioufiauian :

Les éventuelles eonestinxs snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition corettullance de la qualification.

5. Casmnleest :

Cadre naevu I, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot recennuos au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

6. Moeds d'accès à la quaaofitclin :

? snot par obtnitoen d'une des cftiarteocniis suivantes, caesndnrropot au danmioe d'activité :

? lecinne ou trtie ou diplôme de nveaiu équivalent ;

? snot par décision deirctce du cheff d'entreprise, en fctioonn des compétences du salarié, appréciées par rppraot au cenntou de la qilificaotuan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution prnseienoolsfle :

Verticale :

Vers la fcotinon de :

? cadre expert, aidonjt au cheff de sirvece (fiche Z.C.II.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article Z.C.II.1 - Cadre expert. – Adjoint au chef de service
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénominations de la qaftioliuicn (selon le cas) :

Cadre expert.

Adjoint au cheff de service.

2. Oejbt de la qicuaiaotifn :

L'adjoint au cheff de sirvece aursse duex tyeps d'activités qui se répartissent différemment sloen la tallie et l'organisation de l'entreprise, ce qui déterminera le cihox de la dénomination :

? l'ensemble des activités cuaconnort à la réalisation des oecifjtbs du service, éventuellement suos l'autorité du cheff d'entreprise lui-même ;

? en apupi d'un rnobalepsse hiérarchique, la geoistn et le svuii de la totalité ou d'une partie de l'activité du service, ansii que l'animation de l'équipe qui y est affectée.

Le cdrae eperxt exerce dnas les dionaems techniques, administratifs, cimomucaerx ou huimnas des responsabilités dnas le cdare de msnsiios pnmeaetners ou limitées, iapuinmqlt de ferots cnionncssaaes fondamentales, snas puor aautnt entraîner un cemmnaeomdnt sur une équipe importante. Il puet être appelé à peraciptir au comité de direction.

3. Cotnneu de la qcafliioutian :

A. ? Activités retvealis à l'objet même du srevcie :

? ttuoos activités vansit la réalisation des aetcs ccamoeumrix et/ou aftmtiainrdsis qui couitbnrnet à la pcaorfmerne du sicvere et à la qualité des prestations.

B. ? Activités assurées en appui de celes du repnobsasle hiérarchique :

? appui aux mrbemes du scribe dnas luer activité ;

? traotut de jueens en fioaromtn alternée ;

? pitoiptaciran à la gtoesin des skocts ;

? prtiactpiaion à la msie en ?uvre et au siuvi de paln d'actions ;

? ptaarcoiitpn à l'élaboration et au siuvi du paln de frioamotn des cauoeltrrbaols ;

? getison des imnatoionrfs celntis reçues sur iretennt ;

? tirmteanet des réclamations, gositen des lgtiies ;

? cortiutibnon à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

4. Eentnxisos plobisses dnas la qtcfulaiiaion :

Les éventuelles etsnxoiens snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cceotntalurlc de la qualification.

5. Clenmsaest :

Cadre naevu II, sur degré A, B ou C sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rceuenons au carde dnas l'exercice de sa qualification.

6. Meods d'accès à la qiatciuafolin :

? snot par oenottibn d'une des cienftoractiis suivantes, crerndosonapt au dmoniae d'activité :

? linccee ou trite ou diplôme de nveaiu équivalent, complété par une pturqiae plrnoolsnefseie ptnermaett d'assurer les activités fiagnurt au phpgraarae 3 ;

? snot par décision dtriece du cheff d'entreprise, en fntocoin des compétences du salarié, appréciées par rrrpoat au cneontu de la qioiifactalun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plolneesorfsine :

Verticale :

Vers la qaoltifaciuin de :

? cheff de service (fiche Z.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article Z.C.III.1 - Chef de service
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la quciafalotiin :

Chef de service.

2. Oejbt de la qfauicaiaitlon :

Le cheff de sevrice assure, aevc l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ansii que l'encadrement de(s) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.

3. Cnonetu de la quaaofctiilin :

Ses activités snot définies par un cdare de nevaiu IV ou par le cheff d'entreprise lui-même.

A. ? Activités rvliteeas au développement :

? développement de l'activité et de la productivité du scevrice : élaboration et msie en ?uvre d'actions sur ces oietfjcbbs ;

? ctילוoorloabn aevc les arteus sueecrts d'activité de l'entreprise.

B. ? Activités rtivleeeas au mmnganaeet :

Toutes activités reavetils à l'organisation et à l'animation de(s) équipe(s) :

? définition et sviui des oietfcbjbs des caeoobrartllus ;

? oaoinsrgain foilneontlncce du siecvre ;

? eceenrdemant des cerluoloartbas : pioptraicitan au recrutement, à la définition et au sviui du paln de ftiormaon des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au sviui de l'évolution des carrières, au tuatort de jueens en foaiortmn alternée...

Le cheff de svrecie s'assure de l'application des règles, nreoms et procédures en matière de qualité, de driot du travail, d'hygiène et sécurité des bnies et des personnes.

C. ? Activités riltveeas à l'organisation et à la gtoiesn :

? sviui de l'activité : élaboration et asuacaiottlin de tlbeaux de bodrs d'activité ;

? enadmcerneet de l'ensemble des activités amidaivitrrens rtveealis au scevrice ;

? élaboration et sviui du bdguet ;

? piiattaocprin à la gesoiti financière de l'activité ;

? établissement et sviui des rontlieas aevc les fournisseurs, les citlnes : négociation des cdnniotos d'achat et de vntee ;

? taremeitnt des réclamations, geoitsn des lteigs ;

? cttruoioibnn à l'élaboration et aptopiclain des procédures qualité en vgiueur dnas l'entreprise.

4. Enxeitsnos pbslesois dnas la qitoficlaaiun :

Les éventuelles etnxseoins snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition calcutrlnoeete de la qualification.

5. Cmsleaeent :

Cadre niveau III, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rueonnecs au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

6. Moeds d'accès à la qtaoiiaulicfn :

? snot par otoetinbn d'une des ctceiitfnraois suivantes, crnreodaopnst au dimaone d'activité :

? lcceline ou ttire ou diplôme de nevaiu équivalent, complété par une ptiqurae prnefesolniose parteentmt d'assurer les activités fuiaqrnt au prgaahpraee 3 ;

? s'agit 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 attribution d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

Article Z.C.IV.1 - Cadre dirigeant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dénomination de la qualification :

Cadre dirigeant.

Cette dénomination est accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. : directeur commercial, directeur financier?).

2. Objet de la qualification :

Le cadre dirigeant exerce un ensemble d'activités diversifiées. Il assure le management d'un ou plusieurs secteurs 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 et sur le contrôle et l'orientation des activités.

3. Contenu de la qualification :

Activités relevant du 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 ;

? définition des stratégies d'ensemble à la réussite de ces objectifs ;

? attribution à chaque secteur 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 diverses activités ;

? négociation avec les partenaires sociaux 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. Éléments probants dans la qualification :
Les éventuelles exceptions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition 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 nouveaux au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

? s'agit par obtention d'une des qualifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :

? licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une période professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

? s'agit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Monsieur le président,

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° 63 du 4 juillet 2012, à la convention collective nationale des salariés de l'automobile, relatif à la garantie de l'assurance à l'IPSA pour la gestion des cotisations de prévoyance visées à l'article 1.26 a de la convention collective nationale des salariés de l'automobile.

Vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Considérant les possibilités de répartition déterminées par la loi,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2012

Les sommes de l'annexe au FSPPP en application des 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail sont calculées en pourcentage de la part de cotisation financière des cotisants telle que définie par l'article susvisé, ce pourcentage étant compris entre 5 % et 13 %. Le montant des prélèvements correspondants au pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel. Il est calculé comme suit :

a) Échelle de cotisation de 10 salariés

La part de cotisation financière des cotisants est intégralement prise en charge par l'ANFA, par prélèvement sur les sommes qu'elle collecte au titre du financement des accords de financement cointéressés visés à l'article 1er de l'accord patrimonial du 18 juin 2006 ;

b) Échelle de cotisation de plus de 10 salariés

La part de cotisation financière des entreprises, déterminée selon le tableau ci-dessous, est imputée sur luer part contributive à la fin de l'année ; cette contribution, versée à l'ANFA avant le 1er mars de chaque année, est assise sur les salaires versés au cours de l'année précédente.

Adhésion par lettre du 18 octobre 2012 de la CGT métallurgie à l'avenant n° 63 du 4 juillet 2012

En vigueur non étendu en date du 18 oct. 2012

Montreuil, le 18 octobre 2012.

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT

Case 433

263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Accord du 27 novembre 2012 relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAF ; FNCRM ; UNIDEC ; GNEA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2012

Vu l'article L. 6332-19 du code du travail ;

Considérant que les dispositions susvisées les conduisent à préciser les modalités de calcul du versement à effectuer par l'ANFA, OCPA de la branche des salariés de l'automobile, au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

Entreprises (1)	Contribution au FPSPP exprimée en ptguenrcaoe de l'obligation légale des etirrpneses (fixée cauqhe année par arrêté ministériel)								
	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %
De 10 à monis de 20 salariés	0,05 %	0,05 %	0,06 %	0,07 %	0,08 %	0,09 %	0,10 %	0,11 %	0,12 %
De 20 salariés et plus	0,06 %	0,07 %	0,08 %	0,10 %	0,11 %	0,12 %	0,13 %	0,14 %	0,16 %

(1) Crbnoittiun des eeetprnsris exprimée en ptgaeoucrne de luer mssae salariale.

Le sldoe est réglé par l'ANFA, par prélèvement sur les smemos collectées au tirte de la pssanaiofrooienisltn auprès des ereerinspts de 10 salariés et plus.

Article 2

Adhésion par lettre du 20 février 2013 de la FTM CGT à l'accord du 24 janvier 2013 relatif à la formation professionnelle des jeunes

En vigueur en date du 20 févr. 2013

Montreuil, le 20 février 2013.

La FTM CGT, csae 433,263, rue de Paris, 93514 Mnetouril Cedex,

Accord du 27 mars 2013 relatif au capital de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; PP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 27 mars 2013

Vu la loi du 9 nmbrevoe 2010 panotr réforme des rraetteis ;
Vu le décret du 30 décembre 2010 reaitlf à l'âge d'ouverture du driot à psenoin de rretitae ;
Vu l'avenant n° 55 du 15 jieullt 2009 raeitlf aux pucaorrs pleooiesnrnsfnas les sicevres de l'automobile ;
Vu en ptaiecruilr l'article 21 duidt avenant, cnvannoet d'un réexamen ptrraaie des cintondios d'ouverture du dirot au cataipl de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière lgoune ;

Considérant que la décision pirse par les sageitranis de l'avenant n° 55 de srudaageevr et de pérenniser le ciatpal de fin de carrière institué en 1974 ilmqupie la viabilité financière du dsistiipof à lnog terme, lalleque n'est pas menacée dès lros que les maondicftois des paramètres qui le gnnoeeuvrt ne s'appliquent que puor une durée précisément déterminée, les oanriginstoas soussignées conninenevt de ce qui siut :

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 27 mars 2013

Un doit au cipatal de fin de carrière est tipeeoneammrrt ourvt au bénéfice de cireatns salariés pnerat une « raterite anticipée lnguae carrière ».
Les salariés concernés snot cuex qui nientifot à l'employeur luer départ anticipé à la rtetriae dnas les citnondois indiquées ci-après, dès lros que cttee nitaofociin inevientrt au puls tôt le 1er

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2012

Le présent acorcd frea l'objet dnas les meleurils délais des formalités légales de dépôt. Son eeniostxn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

à la dcreoiitn générale du travail, baueru des rneaoitls cllvceoeits du travail, dépôt des acodrcs collectifs, 39-43, qauí André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15.

Monsieur le directeur,
La fédération des tvirelularas de la métallurgie CGT, en acoptialpn de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, dnas le carde de la cviteoonnn clovietlce nloantaie des svceires de l'automobile, décide par ce crireuor d'adhérer à l'accord piartaire noaatnl du 24 jeivnar 2013 riatelf à la fooirmtan pionfollsesrene des jeunes. Veuillez agréer, Meiusnor le directeur, l'expression de nos stotlnaiaus distinguées.
Membre du baeuru fédéral.

jeillut 2013 et au puls trad le 30 jiuin 2014.

Les cntinooids du départ à la reriatte ptenmertat l'attribution d'un capatil de fin de carrière snot les suivantes, par dérogation aux acrtities 17.1aet 17bisdu RPO.

1. Ahevecr sa carrière par un départ vitalnrooe anticipé à la rtaterie au tirte d'une carrière longue, mnateatt fin au caontrt à durée indéterminée, en s'engageant à qttueir l'entreprise au temre du préavis de 1 ou de 2 mios découlant de la législation en vigueur.
2. Erte âgé de minos de 60 ans au temre du préavis de départ voltrotniae à la retraite.
3. Ttleosiar au mnios 20 ans d'ancienneté dnas les posifsreon au tremre du préavis, dnnot au minos 1 année cunnitoe dnas l'entreprise avant le terme du préavis.
4. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ varolointe à la rareitte d'un mnonatt égal ou supérieur à l'assiette de culacl visée à l'article 17.3 du RPO.
5. Fiare liiqdeur ses raeirtets complémentaires ACRRO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 27 mars 2013

Les dsntiioopss de l'article 17.2 du RPO « Cuacll de l'ancienneté dnas la piofsrsoen », de l'article 17.3 « Mnatont du caaitpl de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés aanyt travaillé à tepms pteartil » snot acplpilabes aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 27 mars 2013

Le présent aocord frea l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal arua été effectué, les onganrsiitaos soussignées s'engagent à en irnfoemr les eesprtriens et les salariés, en vue d'inviter cuex d'entre eux qui snot ssptebcilues de bénéficier de l'accord de conutseitr un deiossr auprès de l'organisme assureur.

L'employeur aequul un salarié arua notifié son départ valoiontre à la riettare dnas les conoiditns ci-dessus procédera cmmeo indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à pmrteete à l'OAD de cclleuar dnas les muieelrls délais les dtiors légaux et connnlonievets de l'intéressé.

Les dirots ansii calculés ne snoret liquidés par l'OAD, dnas les cootidnnis et lemtiis précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la pltiacobuin au Jounarl oicfevl de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de ltuqidiaion ne pvire pas le salarié du dirot de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ votnoirlae à luqlalee il puet prétendre de la prat de son employeur.

Article 4 - Extension de l'accord

L'extension du présent accord s'effectue conformément à

Accord du 18 juin 2013 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNCRM ; UNIDEC ; Professionnels du pneu ; GNESA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CSNVA ; FGMM CDF ; USM FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Vu les articles 1.23 et 1.23 bis de la convention collective ;
Vu l'accord partiel du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4,5,7,8 et 17 relatifs aux décisions relatives 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 préfectorale n° 2-13 du 24 janvier 2013 ;
Après en avoir délibéré en commission paritaire le 18 juin 2013,

Article 1er - Répertoire des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les treize fiches de qualification ci-annexées sont incorporées au RNQSA à la date du 1er janvier 2014. Les modifications apportées sont repérées en caractères gras dans le corps des fiches. Les fiches nouvelles sont repérées par leur intitulé, qui figure en caractères gras.

Article 2 - Répertoire des certifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le RNCSA ci-annexé est en vigueur le 1er janvier 2014.

Article 3 - Procédures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord s'effectue plus déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son esquisse est en vigueur dès les premières dates de sollicitation 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 2014

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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 qualification est classé sur cet échelon dès lors :
? qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle suivante

l'article L. 2261-15 du code du travail. Les véhicules mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne sont effectués qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

lors de sa formation ;
? et qu'il participe en tant que salarié aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une activité d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
CAP Maintenance des véhicules automobiles ;
? opérateur véhicules particuliers ;
? opérateur véhicules industriels ;
? opérateur motocycles.
CAP Réparation des carrosseries.
CAP Peinture en carrosserie.
CAP Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.
CAP Employé de vente spécialisé, opérateur 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 : Peinture 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 véhicules industriels.
CQP Mécanicien collision.
CQP Tôlier terreux.
CQP Peinture 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

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 qualification est classé sur cet échelon dès lors :
? qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle suivante
lors de sa formation ;
? et qu'il participe en tant que salarié aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de qualification telle que définie au RNQSA.
Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une activité d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
Certaines certifications sont classées dans une série inférieure à la série 2 et permettent également d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus si leur obtention a été complétée par une qualification 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 dans le paragraphe 6 « Modalités 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 ;
? opérateur métiers particuliers ;

? ootipn véhicules itedrsnuls ;
 ? opoitrn motocycles.
 Bac pefrnossenoil Réparation des carrosseries, préparé suos sutatt scolaire.
 Bac pnrssenoioefl Vente, préparé suos sutatt scolaire.
 Titre pofsnnsreeiol du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur thucneqie automobile.
 Titre poosnneiesfl du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile.
 CQP Démoniteur aoitubolme spécialiste.
 CQP Opérateur spécialiste seivcre rapide.
 CQP Mécanicien spécialiste automobile.
 CQP Mécanicien spécialiste motocycles.
 CQP Tôlier spécialiste.
 CQP Pnritee spécialiste.
 CQP Meiaiaignsr vduueer pièces de rghecnae et accessoires.
 CQP Opérateur spécialiste mannacneite pmeenuaqaits véhicules industriels.
 CQP Dépanneur-remorqueur PL.
 CQP Mécanicien spécialiste cycles.
 CQP Rénovateur véhicules d'occasion.
 CQP Aengt d'opérations locatin spécialiste.
 CQP Contrôleur tnciqehue VL.
 CQP Contrôleur tneqihuce PL.
 CQP Veeundr motocycles.
 CQP Opérateur de stationnement.
 CQP Mécanicien spécialiste véhicules uritleaiits et industriels.
 CQP Erecilitcen spécialiste véhicules uraiitielts et industriels.
 CQP Mtuteer en mian de véhicule.
 CQP Ertlcieicen spécialiste automobile.

Série 3

Les cceiarinfittis visées ci-dessous ptemetnert d'accéder à des galocfaitniuis du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le tiilatruue d'une tllee caioirtcetfin est dnooc classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation plsoensnfeilroe aiscque lros de sa fimotaron ;

? et qu'il oupce un elpomi crresponndoat aux activités mentionnées au prghaarpe 3 de la fihce de cttee qiacifiouatln tllee que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié crtpmoe une esoietxnn d'activité tllee que citée au pprgharaae 4 de la fchie ou une activité complémentaire autre.

Certaines cftciartineois itiecnrss dnas une série inférieure à la série 3 pmttreent également à luer tlatiuire d'accéder à l'échelon 9 dnas les cnidtonios indiquées ci-dessus si luer otentbion a été complétée par une paqitue plsfoinenelrose prmenatett d'assurer les activités décrites dnas le pghraarpe 3 « Cenotnu de la qatiuilcaifon » de la fchie cendoprranost à l'emploi occupé. Ctete mteonin figue arols au parphgraae 6 « Meods d'accès à la qioifutailcan » de la fchie concernée.

Bac pnsfoeenorisl Mnateinacne des véhicules automobiles, préparé en aeracntlne suos crnoatt de taairvl ou en fmroiatoon citunone :

? opoitrn vrtuoais particulières ;

? opoitrn véhicules iuestndirls ;

? ootipn motocycles.

Bac poorinnfesesl Réparation des carrosseries, préparé en areltnacne suos carnott de tvaival ou en fiomatoon continue.

Bac proseifnsenol Vente, préparé en atrlcnenae suos cotnart de trviaal ou en ftoimoran continue.

Bac pfnsnereooisl Gestion-administration, préparé en arantlence suos carnott de tiraval ou en fomaiortn continue.

Bac poofinnrsesel Commerce, préparé en arclaetnne suos conatr de tivaarl ou en ftaiormon continue.

Bac presnofsinoel Accueil, roalteins clnteis et usagers, préparé en atnncrae suos contrat de tirvaal ou en ftoimaoon continue.

Titre de l'EPCRA Cremiamcol en automobile.

CQP Tieicnhen électronicien électricien automobile.

CQP Teicniehn confirmé motocycles.

CQP Coeilnesr tniuehcq cycles.

CQP Tôlier confirmé.

CQP Ptneire confirmé.

CQP Mgaeasniir veunder confirmé pièces de ranehcge et accessoires.

CQP Vnudeer itinérant pièces de ragnhcee et accessoires.

CQP Vendeur.

CQP Démoniteur almotuboie confirmé.

CQP Tihcniecn confirmé mécanique automobile.

CQP Contrôleur tnuiecqhe confirmé VL.

CQP Contrôleur tuhqicnee confirmé PL.

CQP Tceehnicin confirmé mécanique véhicules uitatlireis et industriels.

CQP Tineiehccn confirmé véhicules uelriittais et industriels.

CQP Teeicchin gtairane après-vente.

Série 4

Les cferiaonciitts visées ci-dessous peeemttnt d'accéder à des qioiclatfniuas du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le tilutiare d'une tllee cctfaioeirtin est dnooc classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pofssnlelrinoee aucqise lros de sa foimratn ;

? et qu'il oppcue un emolpi csrndaroonnept aux activités mentionnées au pragparahe 3 de la fihce de ctete quaocifialtn tllee que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié cormopte une esniotexn d'activité tllee que citée au paparrhage 4 de la fihce ou une activité complémentaire autre.

Certaines ceartifoinitcs inrcieists dnas une série inférieure à la série 4 pementetrt également à luer talitiure d'accéder à l'échelon 12 dnas les notioinds indiquées ci-dessus si luer onieobttn a été complétée par une paruitqe psneornflleoise ptraeenmt d'assurer les activités décrites dnas le prhgpraae 3 « Cenotnu de la qlcuoaiifatin » de la fihce caspdnoronert à l'emploi occupé. Cttee menoitn frguie arols au ppaharag 6 « Moeds d'accès à la qcafiatiuoiln » de la fchie concernée.

CQP Carrossier-peintre.

CQP Ticiechnen erexpt après-vente automobile.

CQP Thinciecn erpext après-vente véhicules ueiatiltirs et industriels.

CQP Tnhcceeiin eerpxt après-vente motocycles.

CQP Spécialiste gratnaie après-vente.

Série 5

Les ctcoarientifis visées ci-dessous pneemrtett d'accéder à des qitancaoiuifls du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 17.

Le tiurlitae d'une tllee ccirtofaietn est dnooc classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation peefronslsoinle asqicue lros de sa faotorimn ;

? et qu'il opuce un eompli cdrraonnepst aux activités mentionnées au pgrarahape 3 de la fchie de cttee qiifaoiucntan tllee que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié corotmpe une eexoisntn d'activité tllee que citée au pharaprgae 4 de la fchie ou une activité complémentaire autre.

CQP Craitnouoder préparation de véhicules de location.

CQP Ajdoit au rbpsasolnee d'exploitation de stationnement.

Série 6

Les crtitaioifens visées ci-dessous pmentrteet d'accéder à des qoiitfaunclas du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le trliituae d'une tllee cioetifcratn est dnooc classé sur cet échelon dès lros :

? qu'il est employé dnas la spécialisation pnoonileflsesre asqicue lros de sa fotiamron ;

? et qu'il oucpe un eopmli csrdnoanopret aux activités mentionnées au pgrarahape 3 de la fihce de cttee qactfiailiioon telle que définie au RNQSA.

Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié crmpote une eietsnxon d'activité telle que citée au prgarpahae 4 de la fchie ou une activité complémentaire autre.

Certaines nciiiaarttfeos irientcss dnas une série inférieure à la série 6 pertentmt également à luer turialte d'accéder à l'échelon 20 dnas les ctondinois indiquées ci-dessus si luer otbiotnen a été complétée par une puriqate porsfnenoielle petatmtert d'assurer les activités décrites dnas le pprhargaae 3 « Cnetonu de la qlifauaoitcn » de la fihce creaoprrsonndt à l'emploi occupé. Cttee mtioenn fruge arols au prgharparae 6 « Mdoes d'accès à la qfoiliutaacin » de la fchie concernée.

BTS Après-vente albmouotie :

? oitpon véhicules pteraculiris ;

? oioiptn véhicules idlitneurss ;

? oioiptn motocycle.

BTS Asasitsnt de manager.
 BTS Ansistsat gisoten de PME/PMI.
 BTS Comptabilité et geoitsn des organisations.
 Titre de PSCREA : Gtrriasonnee d'unité clemcrmaoie spécialisée en automobile.
 BTS Négociation et raleiotn client.
 BTS Maeagnnmet des unités commerciales.
 BTS Vetnes et puorconitds touristiques.
 DUT Gistoen des eieetrnpsrs et des amtdiiasrottns :
 ? ioptn finances/comptabilité ;
 ? opoitrn giesotr appliquée aux piteets et mneoyens oagstriinoans (GAPMO).
 DUT Tcheiuqns de commercialisation.
 DUT Gisteon lioiugtqse et transport.
 Titre de PECRSA : Ginaisreotne d'unité ciclmeraome spécialisée en automobile.
 BAFM.
 Brevet de maîtrise Criarsoser petnrie en carrosserie.
 Brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en mnnaceaito automobile.
 CQP Vueendr altbiuome confirmé.
CQP Vuenedr confirmé véhicules utilitaires.
 CQP Vduener confirmé véhicules industriels.
 CQP Réceptionnaire après-vente.
 CQP Cehf d'équipe atelier.
 CQP Cehf d'équipe vnets pièces de rnhagce et accessoires.
 CQP Cehf de scteur vetne itinérante pièces de regnchae et accessoires.
 CQP Cehf d'équipe préparation livraison.
 CQP Cehf de station.
 CQP Aengt de sécurité qualité en démontage automobile.
 CQP Cehf de cnrtee de contrôle tiuncqh VL.
 CQP Cehf de ctrene de contrôle technique PL.
 CCP Cehf de gporue opérationnel.
 CQP Ronpelasbse d'exploitation de stationnement.
 CQP Cehf d'équipe motocycles.
 CQP Anget de maîtrise atelier.

Série 7

Les ctriciefonfias visées ci-dessous pertneetmt d'accéder à des qitocniuafals du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 23.
 Le tiaturlie d'une telle cfircatieotin est dnoc classé sur cet échelon dès lros :
 ? qu'il est employé dnas la spécialisation pnrolsfneslioee asiucqe lros de sa ftaoromin ;
 ? et qu'il occupe un eopmli cnapnodroest aux activités mentionnées au parrgaphae 3 de la fhice de cttee qaacouifitln telle que définie au RNQSA.
 Il diot être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié cmotpore une etnoesxin d'activité telle que citée au prrpaahge 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.
 Certaines coiracfiertints iictnesrs dnas une série inférieure à la série 7 pnetmteret également à luer tlutiarie d'accéder à l'échelon 23 dnas les cnotodiins indiquées ci-dessus si luer oebottnin à été complétée par une paiurte pllsioesfnorene pntreatmet d'assurer les activités décrites dnas le pragrhpaae 3 « Ceotnnu de la quacuotiiifln » de la fiche caeropnrdnsnt à l'emploi occupé. Ctete mtneion firgue arlos au phagarapre 6 « Medos d'accès à la quiiiaactlofn » de la fiche concernée.
 CQP Attaché comearmicl automobile.
 CQP Attaché crmcoimeal sociétés.
CQP Attaché cieamrcmol véhicules utilitaires.
 CQP Attaché ciceormaml véhicules industriels.
 CQP Ginintraoese ou contremaître d'atelier.
 CQP Grnisenitoae pièces de rnhgcaee et accessoires.
 CQP Cehf d'agence(s) de location.

Série 8

Les cctetrnriiofats visées ci-dessous perenemttt d'accéder à des qoiiflaucants du RSNQA positionnées sur le naveiu I A.
 Le ttuiralie d'une telle cefraitciotin est dnoc classé sur ce neiauv dès lros :
 ? qu'il est employé dnas la spécialisation pnsrlorlneioesfe auqicse lros de sa froaitomn ;
 ? et qu'il occupe un emlpoi crspronoeandt aux activités mentionnées au pahpagrrae 3 de la fiche de cette qaiolaiutifcn telle que définie au RNQSA.
 Le caseslment du salarié sur le neaivu et le degré de cemsselant appropriés srea effectué conformément aux pnirsitcrpoes des aeritlcs 5.02 et 5.03 de la cetnnoivon collective.
 Certaines cienictrfaois itsreicns dnas une série inférieure à la

série 8 permettent également à luer tuiirtliae d'accéder au niaevu I A dnas les cinniodots indiquées ci-dessus si luer otonetbin a été complétée par une patiuqre pennsfooilrele peramntnett d'assurer les activités décrites dnas le prpaaarhge 3 « Ceotnnu de la qoiitlafauicn » de la fiche cesponordarnt à l'emploi occupé. Cette moenitn fgurie alors au pargparhae 6 « Modes d'accès à la qoiaaliictufn » de la fiche concernée.
 Licence, ou diplôme de nevaiu équivalent, ou ttire homologué au niveau II (de la nrnetlmcauoee de l'Education nationale), dnas les dmeonias des sceenis et tcqiunhees csndeopraornt aux qiltionfaauics de bchrane (niveaux I à IV du RNQSA).
 Licence poosrenlefsinle Mnctaanniee des systèmes pluritechniques, oitpon « onasigtoairn et mmanegnnaat des siecvrs de l'automobile ».
 DCG.
 Diplôme d'ingénieur du CANM Matcnaienne de véhicules, option automobile.
 Titre de l'ISCAM Mgaenar cicmmoearl de la distiioturbn automobile.
 BADGE ESSCA-GNFA Maenngaemt de la druitsiotibn et des seevcirs automobiles.
 Master de l'ESSCA Spécialisation mneegnaamt des réseaux automobiles.
 CQP Cilsoelner des vneets automobile.
 CQP Cionesellr des vnets sociétés.
CQP Cesleilonr des vnets véhicules utilitaires.
 CQP Csieellnor des vnets véhicules industriels.
 CQP Carde teuqihnce d'atelier.
 CQP Cadre thinceuqe pièces de rnhgcaee et accessoires.
 CQP Aodnrijt au cehf après-vente ou ronepbssale d'atelier.
 CQP Cehf après-vente.
 CQP Ainoidjt au cehf des ventes.
 CQP Cehf des ventes.
 CQP Aoiidjt au cehf des veetns pièces de rnegache et aceecissors ou rnalsobepse de magasin.
 CQP Cehf des vnets pièces de rnehgcae et accessoires.
CQP Rnoaspbelse d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et/ou de la conduite.

Série 9

Les tulreitaes des acneins diplômés et trties ci-dessous snot classés sloen les modalités de la fiche de qicaiifulutotn cnpaonoesrrdt à l'emploi occupé, en fitnocon de la prtuaqre psllsonerfnecioe qu'ils ont ausicqe deuips l'obtention de luer certification.
 BEP Maaintncene des véhicules et des matériels, dinatonme « véhicules piucttireras » ou « véhicules iitreuldsns » ou « meocylcts ».
 BEP Carrosserie.
 BEP Vntee aocitn marchande.
 BEP Métiers du secrétariat.
 BEP Métiers de la comptabilité.
 Mention complémentaire au BEP Réalisation de ctuirics oléohydrauliques et pneumatiques.
 Mention complémentaire au BEP mcaeniatnne des mreuots Deiesl et de lrues équipements.
 Mention complémentaire au BEP mnatnnaceie des systèmes embarqués de l'automobile.
 Bac pernfoensisol Comptabilité, préparé suos sttaut scolaire.
 Bac pfreonsinseol Secrétariat, préparé suos sattut scolaire.
 Titre de l'ANFA : Vneuedr automobile.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

ANFA : Aticoiasson nolataine puor la firamtoon automobile.
 BADGE : Blian d'aptitude délivré par les gedarns écoles.
 BAFM : Beervt d'aptitude à la foartiomn des moniteurs.
 BEP : Bervet d'études professionnelles.
 BEPECASER : Bveret puor l'exercice de la pisofrseon d'enseignant de la cdouitne ambliotooue et de la sécurité routière.
 BTS : Brveet de tincciehen supérieur.
 CAP : Cfatreicct d'aptitude professionnelle.
 CNAM : Cvosreiaontre niontaal des atrs et métiers.
 CQP : Ctcaefrit de qacfilouiatn professionnelle.
 DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion.
 DUT : Diplôme ueirvrtiasne de technologie.
 EPCRA : Ecloe poelfsninoerlse du croommee des réseaux automobiles.
 ESCRA : Ecloe supérieure du cmcomere des réseaux automobiles.
 ESSCA : Ecloe supérieure des seciecnscalemocermis d'Angers.
 GNFA : Gemunperot nataniol puor la fiaroomtn automobile.
 ISCAM : Istnuitt supérieur de la communication, des aeafriifs et du

Annexe II

Article A.3.5 - Mécanicien cycles En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

- Dénomination de la qualification :
Mécanicien cycles.
- Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de manutention des cycles.
- Contenu de la qualification :
A. ? Activités techniques :
? réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective visant 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 ;
? aménagement et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;
? réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur...).
B. ? Activités de gestion de la maintenance :
B.1. ? Organisation de la maintenance :
? organisation de la maintenance technique ;
? aménagement et entretien du poste de travail et 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. Etablissements des postes dans la qualification :
? réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés ;
? vente, réparation et services.
5. Niveaux :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
3 ;
? échelons majorés des cycles : 4 et 5 ;
? en fonction de l'exercice des compétences plurielles décrites au paragraphe 4 ;
? en fonction de l'application de critères vasométriques (art. 3.02cde la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :
? soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le cadre de la maintenance automobile ou motocycle :
? CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « motocycle » ;
? CAP Mécanicien spécialiste cycles ;
? soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution possibles :
Verticale :
? mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.1) ;
? mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5) ;
? conseiller technique cycles (fiche A.9.5).
Transversale :
Voir panorama.

Article A.6.5 - Mécanicien spécialiste cycles En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

- Dénomination de la qualification :
Mécanicien spécialiste cycles.
- Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles auprès de la clientèle.
- Contenu de la qualification :
A. ? Activités techniques et de maintenance :
? réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective visant 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 ;
? aménagement et réglage des cycles neufs et d'occasion, visant la préparation à la route ;

? réalisation d'opérations de maintenance et de réparation sur les vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur...).

- Organisation de la maintenance :
B.1. ? Organisation de la maintenance :
? organisation de la maintenance technique ;
? aménagement 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. Etablissements des postes dans la qualification :
Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés.
5. Niveaux :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
6 ;
? échelons majorés des cycles : 7 et 8 ;
? en fonction de l'exercice des compétences plurielles décrites au paragraphe 4 ;
? en fonction de l'application de critères vasométriques (art. 3.02cde de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :
? soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le cadre de la maintenance automobile ou motocycle :
? CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « motocycle », complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités liées au papaverisme ;
? CAP Mécanicien spécialiste cycles ;
? soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution possibles :
Verticale :
Conseiller technique cycles (fiche A.9.5) ;
Transversale :
Voir panorama.

Article A.9.5 - Conseiller technique cycles En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

- Dénomination de la qualification :
Conseiller technique cycles.
- Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de conseil sur les vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de réparation des cycles, produits et accessoires.
- Contenu de la qualification :
A. ? Activités techniques et de maintenance :
? 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 visant de l'entretien courant et périodique des cycles ;
? réalisation des interventions de maintenance corrective ;
? maintenance et réparation des vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur...) ;
? conseil et réparation des produits et accessoires :
? conseils d'utilisation des produits et accessoires ;
? conseil à la clientèle des produits et services de l'entreprise :
? réalisation de ventes complémentaires, réalisation de ventes à distance.
B. ? Activités de gestion de la maintenance et de la maintenance :
? gestion des activités de maintenance ;
? mise à jour de la documentation technique et commerciale ;
? facturation, escrow ;
? aménagement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
4. Etablissements des postes dans la qualification :
? maintenance et réparation des deux-roues motorisés ;
? gestion des stocks, participation aux ventes ;
? aménagement et mise en vente de lieux de vente, d'exposition... ;
? appui technique et/ou commercial aux clients ;
? tarification des services en vente alternée ;
? réalisation d'opérations de maintenance et de réparation des vélos à assistance électrique.
5. Niveaux :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification :
9 ;

? échelons majorés aiblsececs : 10 et 11 :
? en fiootncn de l'exercice des esotxinnes pelosibss décrites au paraagphre 4 ;
? en fniocotn de l'application de critères virnltsaoas (art. 3.02cde la cvteninoon collective).
6. Medos d'accès à la qcaiatluifoïn :
? siot par ototnebin d'une des cftnoitiarces suivantes, dnas le dnoimae de la mnnnataceie mtlocceyos :
? CAP Maainectne des véhicules automobiles, otiopn « meoyatcocs » complété par une pturqiae prsoeolisfnnee penemtrtat d'assurer les activités faugrnit au pgahpraae 3 ;
? CQP Colneilser tquhncciee cceyls ;
? siot par décision dtcerie du chehf d'entreprise, en fcotoinn des compétences du salarié, appréciées par rpaoprt au cntnoeu de la qailifoutaïcn (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution polsrlifnoneese :
Verticale :
? tiecnlchien erexpt (fiche Z.12.1), suos aotepiplaln d'emploi spécifique d'entreprise ;
? maîtrise technique, chehf d'équipe ;
? chehf de gorpue (fiche Z.20.1), suos alleotappin d'emploi spécifique d'entreprise.
Transversale :
Voir panorama.

Article A.3.7 - Opérateur vitrage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dénomination de la qiocautilaïfn :
Opérateur vitrage.
2. Ojebt de la qicufoaaitlin :
L'opérateur vrgatie arusse le rempleeacmnt et les réparations de veatigrs sur tuos tpeys de véhicules.
3. Cnoetnu de la qatfaliucion :
A. ? Activités ticueqnehs :
? réalisation de l'ensemble des ieniretvnnts coenuatrs de réparation et de reecempnalmt de vatiergs tleles que la dépose et la psoue de pare-brise à jiont ou collés, le démontage et le reanmtgoe de vriets latérales, lnuettes arrière, tiot prnaomuiqae et auetrs vitrages, la réparation de tuos tpeys de pare-brise, le démontage, le remontage, le réglage des ogetuips de prhaes et le cas échéant luer rénovation, anisi que le garavge de vitrages, la psoue de petirotcon de dépannage, le naotygttee des birs de verre dnas le véhicule.
Les opérations de réparation et de rmemepaneclt de vitegars mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le cdrae de procédures prédéfinies. Elels pneuvet être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
? rmeclpeneamt et réglages d'accessoires liés au vatgire et/ou à la stiasgloïnian des véhicules.
B. ? Activités de svecire :
? activités en rloaeitn avec l'organisation des ietoenrtinnvs :
? uitsailoïtn de la detoaomcnuïtn thqincuee ;
? ancegmneet et etiertenn du ptsoe de travail, de l'outillage et des équipements ;
? aaopiplotin des procédures qualité et sécurité des pensoens et des benis en vueigur dnas l'entreprise ;
? activités en rietolan avec la gsoetin des innrinotevtes :
? accueil et cisoenl de la clientèle ;
? établissement de tuos dmctuenos uletis ;
? vetne altienidlnode en lein avec l'intervention.
4. Estnexnois psibloses dnas la quatiiofalcin :
? piapcratotiïn à la gtoïesn des sotcks ;
? inornntetvies à l'extérieur par le biais d'unités mobiles, encaissement.
5. Csanmelset :
? échelon consaepnodrrt au cnntoeu ppaicirl de la qaucotliïfan : 3 ;
? échelons majorés acebsilescs : 4 et 5 :
? en focinotn de l'exercice des eonsnixtes piebssols décrites au ppahargare 4 ;
? en fcoonitn de l'application de critères vloaiasnrts (art. 3.02cde la conevinotn collective).
6. Modes d'accès à la qtfcailoïiïn :
? siot par ottibeonn d'une des cctfainoieirts snvaetuis :
? CQP Opérateur vitgre (à créer) ;
? trite pfesirenoosnl du ministère chargé de l'emploi : csreaiosrr réparateur ;
? CAP Réparation des caorsseeïrrs ;
? siot par décision dtcïree du chehf d'entreprise, en foncotin des compétences du salarié, appréciées par rpaoprt au ctonneu de la qiiotfailucan (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution penloflsoïsenre :

Transversale :
Voir panorama.

Article B.3.4 - Débosseleur sans peinture
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dénomination de la quifoïtaïclan :
Débosseleur snas peinture.
2. Ojbet de la qataicolfiuïn :
Réalisation d'interventions selon les tucehqiens du débosselage snas peinture, suos contrôle dcerit d'un supérieur hiérarchique, y cropmis sur seits clients.
3. Cnenotu de la quioftaïclïn :
A. ? Activités ticeenquhs :
? démontage et mgtonae des éléments aimobelvs nécessaires aux iteionnetnvrns ;
? réalisation de tuos types d'interventions selon les teehuicqns du débosselage snas peinture.
B. ? Otgïarioansn et gsoïetn de l'intervention :
? utiaïtsilon de la damctoeuïonn thucneïq ;
? établissement de tuot dconumet utile à la gtoïesn de l'intervention ;
? amcenneget et enrttïeen du psote de tiavral et de l'outillage ;
? aaloipictpn des procédures qualité et sécurité des pnnroees et des biens, en veïugur dnas l'entreprise.
4. Enteonxiss pissolbes dnas la qlfïaoïiïuctn :
Réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO.
5. Ceessmalnt :
? échelon cedapornnrst au ceontnu piparncil de la qafciauloïtn : 3 ;
? échelons majorés aseïcblsecs : 4 et 5 :
? en ftoçnion de l'exercice des ennesotxis psieosbls décrites au pagrharape 4 ;
? en ffincoon de l'application de critères vtroïanalss (art. 3.02 c de la cntineoovn collective).
6. Medos d'accès à la qfiïacituloan :
? siot par obetntion de la coreftiïcitan svtanuïe :
? CQP Débosseleur snas pnriete (en cuors de création) ;
? siot par décision dtcïree du chehf d'entreprise, en fctoonin des compétences du salarié, appréciées par rarpot au cotnenu de la quatfïoïiïn (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution pifnsnrloeloesse :
Verticale :
Débosseleur snas piuntree spécialiste.
Transversale :
Voir panorama.

Article B.6.4 - Débosseleur sans peinture spécialiste
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

l. Dénomination de la qiaticlufuïoin :
Débosseleur snas ptrniuee spécialiste.
2. Oebjt de la qicfoïiatulun :
Réalisation d'interventions d'entretien et de réparation rdpiæe crsaisreore snas pntïerie sloen les tçuheqïenes du débosselage snas preuïnte (en anomtuoïe dnas l'entreprise ou sur sties clients).
3. Coetnnu de la qfiïtoulacain :
A. ? Activités teqncueïhs :
? démontage et mgtonae des éléments aivmebols nécessaires aux iïnttenovnrns ;
? réalisation de tuos tpeys d'interventions sloen les tceheqïnis du débosselage snas peinture.
B. ? Ogoïanatïrsn et gtoïesn de l'intervention :
B.1. ? Oanratiïogsn de l'intervention :
? paalnitcïïion de l'intervention ;
? acegemnt et eteïrtïnen du ptsoe de travail, de l'outillage ;
? alpoptcïïin des procédures qualité en viuuegr dnas l'entreprise.
B.2. ? Goeïstn de l'intervention :
? établissement de tuot dnumecot ulite à l'intervention ;
? appui tieucnqhe aux salariés ;
? clïsïneos auprès de la clientèle.
4. Exesonïits pseïosbls dnas la qtfcïïacïuïoln :
? ppïaoïitricn à des démarches ceclmiaremos (prospection, prootïpsion de forfaits, démonstration...);
? réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO.
5. Cnmaseselt :
? échelon cnornopesardt au cnotenu ppaïncïrl de la qaïflacïuïon : 6 ;
? échelons majorés aesbecïlscs : 7 et 8 :
? en fïctnoon de l'exercice des entïxnesos pleossïbs décrites au paghraape 4 ;

? en foiocntn de l'application de critères vatasilnors (art. 3.02cde la cnnteoovin collective).

6. Modes d'accès à la qoiafalictiun :

? siot par oetbinotn de la citrioetfcian stiaunve :

? CQP Débosseleur snas pnutiere spécialiste (en corus de création) ;

? siot par décision drctiee du chef d'entreprise, en fintoocn des compétences du salarié, appréciées par raropt au cnnoteu de la qiolfaciaiuun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution poinseelorsfnle :

Transversale :

Voir panorama.

Article C.20.2 - Vendeur confirmé véhicules industriels. - Vendeur confirmé véhicules utilitaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dénominations de la qifufocaitiln :

Vendeur confirmé véhicules industriels.

Vendeur confirmé véhicules utilitaires.

2. Oejbt de la qotfaiilluacn :

Le vneueur confirmé véhicules ilinetusdrs réalise l'ensemble des activités cooaurncnt à la coamctsrilmoaiein des véhicules ansii qu'à la vetne d'équipements et poudrits périphériques. Il etfcfeue également la risrepe des véhicules d'occasion. Ces activités snot réalisées dnas le cdrae des dtireeivcs reçues et suos contrôle drctiet de la hiérarchie.

Le vnuedr confirmé véhicules uaiirtetils réalise l'ensemble des activités cooacurrrnt à la crclaiismamooetn des véhicules utilitaires. Il cenlisloe le celint sur l'aménagement ou la tmtsrofaioanrn de son véhicule et lui atrprope également un cenosil fiscal. Enfin, il puet eeuectfrr la riesrpe des véhicules d'occasion.

Ces activités snot réalisées dnas le cadre des dirteeivcs reçues et suos contrôle decrit de la hiérarchie.

3. Cnnteou de la qifilaatucoin :

A. ? Activités de cosaalimreiottmicn des pdtiruos et secrives :

? teotus activités cncroaunot à la réalisation de l'acte de vtnee des véhicules nfues et d'occasion :

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? csiltmcomoeiaarn des véhicules ;

? vnete de financement, d'équipements et de pdurotis périphériques ;

? sivui du réseau sncoaeirde et intermédiaire ;

? tuetos activités cnoaronuct à la ripsree des véhicules d'occasion :

? etsaotmin phisyque de véhicules d'occasion et détermination de luer vualer ;

? en foincton des dreeicivts reçues et suos contrôle de la hiérarchie : négociation de la vualer de reprise.

B. ? Activités ritvaeles à la gtsioen de la camriotaieimosciln :

? aevc auppi de la hiérarchie, ou d'un attaché crcoimmael ou coilenlser des vntees : gtsioen d'une conmdame globale, inacllut la piesorttan de fsuronevirs (carrossiers, équipementiers...);

? gisoten attdmrasviiiie des activités de commercialisation, inluanct :

? giosetn des ptoiposnrirs de siercve « laoicotn lngune durée » ;

? sivui criamemocl d'un prac véhicules ;

? suvii des roelitnas aevc les svreiecs de contrôle ;

? oiaatsiogrrn des activités en fontocin des obfcjties qintataitfus et qatilaufis déterminés par la hiérarchie ;

? établissement de cmoteps rdenus d'activité cmomcilraee ;

? pcatrapiiion à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions caeiemmrlocs de l'entreprise ;

? troutat de jeunes en fmortaion alternée ;

? aippotilacn des procédures qualité en veuiugr dnas l'entreprise.

Particularités du véhicule iruidsetnl :

? en pcaittpairion : réponse à l'appel d'offres.

Particularités du véhicule ulitaire :

? cosneil en aadoatptin et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, siut pnlumneotcleet la geosin des aménagements (hors carrossage) suos contrôle de la hiérarchie ;

? coesinl ficasl auprès du client.

4. Estnxeinors poblisses dnas la qailiftaicoun :

? tnarietem des réclamations sipelms ;

? suvii de la loisvarn du (des) véhicule(s) au client.

5. Cnnessmlet :

? maîtrise ; échelon casdernrpoint au ceontnu parincipil de la quiaactfloiaïn : 20 ;

? échelons majorés aslceecbiss : 21 et 22 :

? en fintcoon de l'exercice des eentinxsos pblosises décrites au prphagarae 4 ;

? en focitnon de l'application de critères vsiaoralnts (art.

3B.02cde la cniovnnton collective).

6. Modes d'accès à la qioutaciflian :

? siot par ootintben d'une des cioitatrctfenis suivantes, dnas le dminaoe de la vente :

? DUT Theueqncis de commercialisation, complété par une pqauiure plneseooofirsnlle ptremtneat d'assurer les activités fgarinut au prrpaahgae 3 ;

? BTS Négociation et rlaoeitn client, complété par une ptruique pellisofnrnseoe pattneemrt d'assurer les activités fanuigrnt au paaphrgae 3 ;

? BTS Mneeagnamt des unités commerciales, complété par une purtisque psnlirnfseooolee ptertanmet d'assurer les activités fuignrat au parargpahe 3 ;

? CQP Vneuder confirmé VI ;

? CQP Vdneueur confirmé VU ;

? siot par décision drctiee du chef d'entreprise, en fconiotn des compétences du salarié, appréciées par rrpaopt au ctennou de la qufciaiaaoltn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pflnenloosriese :

Verticale :

? attaché ciaoeermml VI ;

? attaché coremciaml VU(fiche C.23.2) ;

? coiesnller des vetnes VI ;

? cnoelliesr des venets VU(fiche CCI.2) ;

? aoijndt au chef des veents (fiche CCII.1) ;

? chef des veents (fiche CCIII.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article C.23.2 - Attaché commercial véhicules industriels. -

Attaché commercial véhicules utilitaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dénominations de la quoaitalficin :

Attaché cramomicel véhicules industriels.

Attaché ccraeomml véhicules utilitaires.

2. Oeobjt de la qiiataifuclon :

L'attaché ccoemmaril véhicules irenudtliss réalise l'ensemble des activités ccnuaronot à la calocsmimetaiiron des véhicules industriels, équipements et ptoruids périphériques ansii qu'à la rserpie des véhicules d'occasion.

Il arusse la geiston d'une coanmdme globale, de l'analyse de la dndamee ceint à la lvoarsiin du véhicule, ilnuanct s'il y a leiu la piseatrtton de frnouisrsues (carrossiers, équipementiers...).

Il bénéficie d'une aiutmnooe imtotnrpae dnas ia responsabilité de l'organisation du travail.

L'attaché cmcmeraoil véhicules uitrleitais réalise l'ensemble des activités ccoanonrut à la coirsmtaiaoleicmn des véhicules utilitaires.

Il puet eftufecer la risepre des véhicules d'occasion.

Il aussre la gtoiesn d'une condamme globale, de l'analyse de la ddnemae clenit à la lairsvoind du véhicule, inanuct s'il y a leiu la peorisatn de fuesurosins (carrossiers, équipementiers...).

Il bénéficie d'une atmioouone itrntopmae dnas la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Cetnnou de la qiafcilaouitn :

A. ? Activités de ciemmilocatsaion des puroitds et sereicvs :

Toutes activités ccnroouant à la réalisation de l'acte de vntee des véhicules nefus et d'occasion :

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? ciamsaitolomecrin des véhicules ;

? vntee de financement, d'équipements et de pidourts périphériques ;

? sivui du réseau snreaodcie et intermédiaire ;

? sivui de la livrsaion du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités cruonconat à la rprise des véhicules d'occasion :

? eaiotsmitn psqihuye de véhicules d'occasion, détermination de luer vluear ;

? négociation de la vualer de reprise.

B. ? Activités revletias à la gotiesn de la ccoairlsaitimoemn :

? giotsen d'une canmdome globale, inulncat la patrteosin de finssoeurs (carrossiers, équipementiers...);

? gstoien atvstdiirnimaie des activités de commercialisation, iucnnalt :

? réponse à l'appel d'offres ;

? geiston des psroitopions de scrveie « ltoiaocn logune durée » ;

? sivui comaimerl d'un prac véhicules ;

? suivi des rntoieals aevc les seveircs de contrôle ;

? oigsraationn des activités en fotcinon des oictbjefs qiaifatutnts et qailautifts déterminés par la hiérarchie ;

? établissement de cemptos rudnes d'activité cmeimcraloe ;

? ptocrtiipiaan à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions ceormimlceas de l'entreprise ;

? ttraout de jneus en fmartooïn alternée ;
 ? tetineamrt des réclamations (dans le cadre de devcreitis reçues)
 ;
 ? aaipltopcn des procédures qualité en vguieur dnas l'entreprise.
Particularités du véhicule utilitaire :
? csneoil en aatpotdin et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, siut la gsioten des aménagements (hors carrossage) ;
? csieonl fsaicl auprès du client.
 4. Exnsoenits pbeolsis dnas la qitaciluofian :
 ? acaht enetrxe de VO à mrhadncas ;
 ? auppi tuiqnehce aux vdeeruns VU, VI.
 5. Cnmsaseelt :
 ? maîtrise ; échelon cponsrdaeonrt au coenntu painrpl de la qiiiuoalcatfn : 23 ;
 ? échelons majorés aebccsselis : 24 et 25 ;
 ? en fniotcn de l'exercice des eioxnetsns pbsleisos décrites au parpgraha 4 ;
 ? en fctonion de l'application de critères vnaioltasrs (art. 3B.02cde la cetnovionn collective).
 6. Mdoes d'accès à la qcuiaoliiftan :
 ? siot par otnobteïn d'une des ctnarfeitcoïis suivantes, dnas le dmnaïoe de la vetne :
 ? DUT Tecqnihuës de csiaoïlcammirten ;
 ? BTS Négociation et riatolen cnleit et BTS megaamennt des unités commerciales, complétés par une prqaiute pseolisfnelnroe ptametrnet d'assurer les activités fruingat au phaapagrr 3 ;
 ? CQP Attaché cocmmairèl véhicules iretlunsdï ;
 ? CQP Attaché comerïamcl véhicules uteïarïtlï ;
 ? siot par décision dcïerte du chef d'entreprise, en fcïonotn des compétences du salarié, appréciées par rrapopt au cnotenu de la qïfalctïïaoun (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution psonreosllfnïee :
 Verticale :
 ? aodinjt chef des vetens (fiche CCII.1) ;
 ? chef des vtnees (fiche CCIII.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Article CCI.2 - Conseiller des ventes véhicules industriels, conseiller des ventes véhicules utilitaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dénominations de la qitacuïoalfn :
 Conseiller des vnetes véhicules industriels.
Conseiller des vetens véhicules utilitaires.
 2. Oejbt de la qtiïaolcïïafïun :
 Le ceïislnolr des vntees véhicules itïldnseurs réalise l'ensemble des activités cocnuanrt à la clmooïmitcaïasren des véhicules industriels, équipements et pruoïtds périphériques aïsnï qu'à la rrisepè des véhicules d'occasion.
 Il arusse la gosetin d'une cmdmanoe globale, de l'analyse de la ddenmae clenit à la lasrïvoïn du véhicule, inclnuat s'il y a leïu la psotaeïrtn de fusorsïuerns (carrossiers, équipementiers...)
 Il oganïrse lminberet son emopli du temps.
Le cïeïenlosr des venets véhicules uleïïarïtrïs réalise l'ensemble des activités cnaïurcoot à la cïeostmlicomaïrïn des véhicules utilitaires.
Il puet eeefutcr la rpsïee des véhicules d'occasion.
Il aussre la gstoïen d'une cdanomme globale, de l'analyse de la dednmae clïnet à la lrvaïoïïn du véhicule, iunnclat s'il y a leïu la proïtseïtn de fseusoïrruns (carrossiers, équipementiers...).
Il orgïnsae lereïbmnt son emlopi du temps.
 3. Cntoneu de la qïfiïcïaoautln :
 A. ? Activités de cctoïmlïarïoïmasen des poïturds et sïceevrs :
 Toutes activités coconnurat à la réalisation de l'acte de vnete des véhicules nufes et d'occasion :
 ? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
 ? cmmïlïaeoïtarcsn des véhicules ;
 ? vtene de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
 ? siuvi du réseau sonicdaree et intermédiaire ;
 ? suvïï de la lsïvarïon du (des) véhicule(s) au client.
 Toutes activités cnrooacunt à la rrsïepe des véhicules d'occasion :
 ? eïoïsttmin pushyqïe de véhicules d'occasion, détermination de luer vluear ;
 ? négocïation de la vluear de reprise.
 B. ? Activités rïltveaes à la gsteïon de la clïrïteamsmïoïocn :
 ? gtïeosn d'une comadmne globale, ïanunclt la postrateïen de fureïnsrouss (carrossiers, équipementiers...)
 ? gesiïotn amrïïasnttïvide des activités de commercialïsatïon, ïnnlacut :
 ? réponse à l'appel d'offres ;

? gtoïesn des ptrïspoïoïons de sïvcree « lcootïan lugone durée » ;
 ? sïvïï cmiemcaorl d'un prac véhicules ;
 ? suvïï des ranloteïis aevc les sïceevrs de contrôle ;
 ? oonïstgïairn des activités en ftoïcinon des oïjbcfïtes qttïtnaïuïf et qtutfaïlïas détermïnés par la hiërarchie ;
 ? établissemnt de cmeptos rundes d'activité cïmmcerloae ;
 ? ptcaïtairpoin à l'élaboration et à la msïe en ?uvre du paln d'actions cïoïrelmmecs de l'entreprise ;
 ? trtuïoït de jnees en fïtmroïoin alternée ;
 ? tmïaïetrent des réclamations (dans le cdare de dïïctvrees reçues)
 ;
 ? accpïïloïatn des procédures qualité en veguïur dnas l'entreprise.
Particularités du véhicule uatïïrïle :
? csïoïnel en aottaïadpn et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, siut la gïtsoen des aménagements (hors carrossage) ;
? cneïosïl fcïasïl auprès du client.
 4. Enenïxosts pissobles dnas la qtaïïuolcïïfan :
 Les éventuelles exeïtnosns snot à défïnïr au cas par cas par l'entreprise et à précïser dnas la défïnïtïon ctïelcïuratone de la qualification.
 5. Ceslmensat :
 Cadre nveïau I, sur degré A, B ou C sleon l'ïmportance de la responsabilitè, de l'autonomie, de l'expèrience et de l'autorïté qui snot ncïueneos au cdare dnas l'exercice de sa qualification.
 6. Mdeos d'accès à la qïïtflcïïaoun :
 ? siot par ottbenïon d'une des cïncïetïfoïras suivantes, dnas le donamïe de la vtene :
 ? BTS Négociation et rïlaoeïn client, BTS Maemeïgnnt des unités commerciales, complétés par une pïturaqe plsesenrïonlofe pmtntreaet d'assurer les activités fanïrugt au prgaraphe 3 ;
 ? CQP Cleneolsïr des vetnes véhicules ïeïruldntss ;
 ? CQP Cïseïollner des vteens véhicules utrlïïateïis ;
 ? siot par décision dcïrteïe du chef d'entreprise, en fcïonotn des compétences du salarié, appréciées par rpraopt au conentu de la qïacïlïtfaouïn (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution plflsïnrïooeïsïne :
 Verticale :
 ? ajonïdt chef des vnets (fiche CCII.1) ;
 ? chef des vetnes (fiche CCIII.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Article 1.3.1 - Opérateur station-service
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dénomination de la qfocïaïuïïltn :
 Opérateur(trice) station-service.
 2. Oejbt de la qotcïaïuïïfïn :
 L'opérateur station-service asurse la dtosïïbrtuïn des cuïnrbarïts et la vtene des pïrdtous distribués en station.
 3. Ctnnoeu de la qoïcïftlïïaïun :
 A. ? Activités tceïeïquïnhs :
 ? dtbtusroïïïn de cbrnuarat :
 ? accueil, contrôle de la lrïvoïsan de cbrnaïurt et, le cas échéant, cdmïamnoe de celui-ci, sur ïïnrsttïcon de la hiërarchie ;
 ? juageïae des cveus ;
 ? le cas échéant, svrïceïe à la popme ;
 ? msïe en ?uvre des dïpotssïonïis de sécurité rvïïletes à la sécurité à la lvoïsïrïn et à la vtnee du cbrnarur ;
 ? vërfïcïation du bon fnneïcïomnïott des équipements de la soïtatn et sleïgnnamt des dcïnnmneïooïynfsïttï ;
 ? opératïons sïmpleps d'entretïen du véhicule sloen les activités de l'entreprise et etïïoïatsmïn du pïrx de ces opératïons ;
 ? etrteneïn de la stïoïatn (pïstes, posets d'encïassemnt...)
 ? eïnerettn et réapprovïsonnemnt des aeuotatms et des alapperïis de dïbuttsïrïon aïutqmutaoe ;
 ? utotïïsilïan de la domïceïantotn tuqheïcïne ;
 ? apaïotïplcn des procédures qualité et sécurité des preïnses et des biens, en veuïugr dnas l'entreprise.
 B. ? Activités cmemïïacïeïos :
 Accueil des clients, encïassemnt, ïtïnamoïform et potoromïn sur les ptdoiurs et sïeïevrs annexes.
 C. ? Activités de gsoïten et d'organïsatïon :
 ? établissemnt de fctreaus raltveïes aux activités visées cï-dessus ;
 ? vërfïcïation du fnods de caïsse, eïacesmïnïset et contrôle de la validïté des moeïyns de pneïmïat ;
 ? msïe en rayon, préparatïon et/ou réassort des pïordus vndeus dnas la stïoïtan (dans le rceïpt des normes, rëgles et procédures en vgeuïur dnas l'entreprise) ;
 ? pïïttraopïcïan à la réceptïon des msdïhraecïns et des potdurïis en contrôlant la conformïté de la lrvaïoïïn ;

? patcitpaaorn au cgoptame des inventaires.
 4. Etnosienxs plesboiss dnas la qilaoucftain :
 Participation au sviui des stkocs et à la préparation des commandes.
 5. Clsesmenat :
 ? échelon coorseardnpt au cnenotu pirpicnal de la qluafioctiaan : 3 ;
 ? échelons majorés aicslsebecs : 4 et 5 ;
 ? en fcionton de l'exercice des extnnioess pesiolbss décrites au phaarrpage 4 ;
 ? en ftionocn de l'application de critères vioraltnsas (art. 3.02cde la cvooitnen collective).
 6. Medos d'accès à la qofiaacultin :
 ? siot par onteibon d'une des cfrtaoeiinit sveatiuns :
 ? CAP Vndeuer miangieasr en pièces de rcgnaehe et d'équipements aooeulmtibs ;
 ? CAP Mncataninee abotmoluie ;
 ? CAP Employé de vntee spécialisé, ootipn C : scviere à la clientèle ;
 ? BEP Métiers de la rltioean aux cntlies et aux uesrags ;
 ? CQP Opérateur station-service ;
 ? siot par décision dtrrice du chehf d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par roparpt au cntneou de la qcltiaiafoiun (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution pelnferoislonse :
 Verticale :
 Opérateur spécialiste station-service (I.6.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Article I.6.1 - Opérateur spécialiste station-service
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dénomination de la qfcuitaloain :
 Opérateur(trice) spécialiste station-service.
 2. Ojbet de la quoafiliictan :
 L'opérateur spécialiste station-service arusse la cmoandme et la vnete des prudits distribués en station-service dnot les carburants.
 3. Ctnneou de la qioafacituiln :
 A. ? Activités tqhcineeus :
 ? duitiirstobn de cunbaarrt ;
 ? auiccel et contrôle de la livrosain de crabanrut ;
 ? coadnmme de cunbaarrt ;
 ? jaagguee des cuevs ;
 ? le cas échéant, srveie à la popme ;
 ? msie en ?uvre des dsotpiioniss de sécurité rltevaeis à la sécurité à la larsiovin et à la vtnee du crbaaurnt ;
 ? vérification du bon ftnecmninoent des équipements de la staiton et sneegmlait des dnncttosyoeifnmes ;
 ? opérations smplies d'entretien du véhicule seoln les activités de l'entreprise et élaboration de deivs ;
 ? eenitretn de la saiottn (pistes, psteos d'encaissement...) ;
 ? eretetnin et réapprovisionnement des automates, des alpeiapr de dsiriibouttn aajquuetotms ;
 ? uittltsaoin de la doaitocmtneun thciqeune ;
 ? aaoplptictin des procédures qualité et sécurité des peoenrsns et des biens, en viuuegr dnas l'entreprise.
 B. ? Activités caemiomrecls :
 ? auicel des clients, encaissement, itoirmfnaon et pomrootin sur les putrdois et srcveeis annexes, paotacriiipn à la pmoitorn des veetns des poudtris et des services.
 C. ? Activités de gestion et d'organisation :
 ? vérification du fnods de caisse, emansescient et contrôle de la validité des mnyoes de piemneat ;
 ? clôture des ciaesss de la sitotan et établissement d'un « iantenivre » de fin de psote (selon les activités de l'entreprise) ;
 ? établissement des foatfirs et de la fuoaitctran des activités tcnuqehies ;
 ? msie en rayon, préparation et/ou réassort des pirodtus vundes dnas la siotatn dnas le recsept des normes, règles et procédures en vgueur clnas l'entreprise ;
 ? sivui de l'état des stocks, iidfneiottcain des bensios en réapprovisionnement et élaboration des cemdoanms et des aprnvontesinopimes ;
 ? réception des mhcniaedars ou pduorits et contrôle de la conformité de la lioviarn ;
 ? pircaatiopitn à la farmotoin au ptsoe de traaivl des nuavevox salariés.
 4. Esxniteos plesbsios dnas la qitoaicafluin :
 ? préparation ou réalisation de la rseime en banque, sleon les activités de l'entreprise ;
 ? eetnrneimsegt des bnos de laisirovn et des factures.

5. Csnaeslmet :
 ? échelon crndeaoonpsort au ctonneu ppricialn de la qaolufaiictn : 6 ;
 ? échelons majorés acsleebisics : 7 et 8 ;
 ? en fcionton de l'exercice des etixnnseos posibless décrites au pragraphae 4 ;
 ? en fntioocn de l'application de critères vatsinolras (art. 3.02cde la cinneotvon collective).
 6. Mdoes d'accès à la qiulitifacon :
 ? siot par oetotbinn d'une des ctiarctieotifns satuviens :
 ? bac prfseonesonil vente ;
 ? bac pofeneniorssl cmcoreme ;
 ? CQP Opérateur spécialiste station-service (en curos de création) ;
 ? siot par décision dctriee du chehf d'entreprise, en foitocnn des compétences du salarié, appréciées par rproapt au cnotneu de la qicaaoituflin (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution plselrnsnieoofe :
 Verticale :
 ? chehf de station-service ;
 ? ajidnot au rsbpeoslane de station(s)-service (I.20.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Article I.20.1 - Chef de station-service. - Adjoint au responsable de station(s)-service
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dénomination de la qticaifiluon :
 Chef de station-service.
 Adjoint au rblnpessaoe de station(s)-service.
 2. Ojbet de la qiuaifatfoclin :
 Le chehf de station-service aursse les activités corcnouant à la crimectaaloinmsion des carburants, asoiscreces et pdurotis distribués en station-service en appui d'un renasbosple hiérarchique ou du chehf d'entreprise et arssue son reemcpeamnt puceotnl en cas d'absence.
 Il aursse également, en appui de celui-ci, l'encadrement du pnotesrel de la station.
 3. Ctnoenu de la qafitutcaioln :
 A. ? Activités reavletis au mmaeegnnat d'une station-service :
 ? ermaenncedt des employés de la staiton (affectation, suivi et contrôle des activités) ;
 ? pptiotaariicn au rmurecetnet des employés de la sttaoin ;
 ? appui aux employés de la satiton puor la réalisation de tuteos activités teehquincs et clecmamoiers ;
 ? tourtat de jeneus en fmaooritn alternée et fitomaron des couorrtebalals ;
 ? établissement de tabalux de brod d'activité et msie en plcae de plans d'action ;
 ? réalisation et/ou eecdanrenmt de l'ensemble des activités atiiivsidemtars et cemtlpabos rletvaies au ftonnnoieemnt de la sittoan ;
 ? msie à juor et cesnlemsat de la dacetoumtinon pnsiloflernosee ;
 ? msie en ?uvre des démarches qualité en veuiugr dnas l'entreprise.
 Il s'assure de l'application des règles, des nmeors et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du dorit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, asnii que des normes réglementaires en vigueur.
 Il est également amené à asrruer penenculemottl le relmeepnmact des salariés de la satotin en cas d'absence.
 B. ? Activités cemoercaimls :
 ? auicel et ceinsol à la clientèle ;
 ? contrôle du pirc des caatnrurbs dnas la znoe de clhnaisade ;
 ? apoiacliptn de la piolqitue cmlmrcraoiee de l'entreprise (accessoires, produits...) ;
 ? ogsonaariitn des tfatrsrns de fodns dnas le rpsect des règles de sécurité de l'entreprise ;
 ? iiatpnlaoitn des linéaires et des équipements ;
 ? msie en ?uvre d'actions ploetnoiorlenms ;
 ? règlement d'éventuels litiges.
 C. ? Activités de gesoitn et d'organisation :
 ? réception et contrôle des liarosvns en cbnuarrat ;
 ? établissement de rintlaeos aevc les fnoreusrsius et aruets atecrus ;
 ? gistoen des stocks, cmmdenaos et réception de protudis et accessoires, réassortiment des linéaires ;
 ? établissement, tnrmioissain et csneamset de tuos detuocmns à caractère aiiitmsinrtdaf et cocreaimml dnas le rescept des olgiotainbs légales ;
 ? réalisation et aylasne des iientnevrags ;

? cuttrbnooiin à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité ;
 ? suivi de la menaaitncne des équipements de la station.
 4. Eoexsntris poiesblss de la qilouftiaicn :
 ? pacotiitaprin à la définition d'actions pietonlonlemors ;
 ? retocernmut des employés de la station.
 5. Cssenmelat :
 ? échelon 20 ;
 ? échelons majorés acleieicssbs : 21 et 22.
 6. Modes d'accès à la quoaicfilain :
 ? siot par obietotnn d'une des certnificioas suianvtes :
 ? BTS Mamaneegnt des unités calcieomemrs ;
 ? BTS Négociation et riotlean clneit ;
 ? BTS Atnssaist de gstoien PME-PMI ;
 ? BTS Atissasnt de mnaaeigr ;
 ? BTS Menacinnate après-vente aiobultome ;
 ? CQP Cehf de station-service (en crous de création) ;
 ? siot par décision dcrite du chef d'entreprise, en fntocion des compétences du salarié, appréciées par roparpt au cetnonu de la qfiatliociaun (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution psenilnesolrofe :
 Verticale :
 Responsable de station(s)-service (II.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Article II.1 - Responsable de station(s)-service
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dénominations de la qlitfocaiuan :
 Responsable de station(s)-service.
 Directeur de station(s)-service.
 2. Oejobt de la quiaifltaicn :
 Le rbpesasnloe de station(s)-service villee à l'optimisation de la goetsin d'un ou de pilueruss poitns de vente.
 3. Conentu de la goaicuilatfin :
 A. ? Activités rtvaieels au mmennaaget d'une station-service :
 ? recrutement, eeceamrndnt et osainritoagn du taarivl des employés de la sattion ;
 ? auppi aux employés de la sittaon puor la réalisation de tteuos activités tencqueihs et cmmreeicalos ;
 ? trtroat de jeunes en foitaormn alternée et ftaoiomrn des crelurbolaatos ;
 ? création et anlasyae des tubaalex de brod d'activité et msie en pcale de plnas d'action ;
 ? réalisation et/ou eeacdnenmrt de l'ensemble des activités aiveasdtiitmrns et cbeotpamlr vveealits au fecooinntnmet de la siaottn ;
 ? msie à juor et clenessmat de la dnmieuatctoon poneolelrsrsinf ;
 ? msie en ?uvre des démarches qualité en vgieueur dnas l'entreprise.
 Il s'assure de l'application des règles, des nrmoes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du doirt du travail, d'hygiène et de sécurité des benis et des personnes, aisini

Adhésion par lettre du 27 juin 2013 de la FPS à la convention

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2013

Paris, le 27 juin 2013.
 La fédération pnsnlfreoolseie des enepreirts du spröt et des lisoris (FPS), 109, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris, au ministère du travail, de la foatimron pnisoorefsllne et du dglaouie social, deriocitn générale du travail, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.
 Madame, Monsieur,
 Nous vuos ifonormns que la fédération pnslofnoesirlee des eiteprsnrs du srpot et des lsirois (FPS) a adhéré à la cioonntven

Accord du 4 juillet 2013 relatif aux taux de cotisations de prévoyance

que des nroems réglementaires en vigueur.
 B. ? Activités cmaociremles :
 ? accueil et csenoil à la clientèle ;
 ? contrôle du pirx des caautrrnbs dnas la znoe de chalandise, définition de la pioqitlue taiafirre de la stitoan dnas le repscet des procédures en viuguer dnas l'entreprise ;
 ? oaiasirogntn des terrnastfs de fdnos dnas le recpest des règles de sécurité dnas l'entreprise ;
 ? cihox de l'implantation des linéaires et des équipements en conformité aevc les règles en veuugir dnas son ereirpsnte ;
 ? décision et msie en ?uvre d'actions plnnoiloemoters ;
 ? règlement d'éventuels leiitgs ;
 ? développement de la pltiqioie cmilramcoee dnas le crdae des règles en veuugir dnas l'entreprise.
 C. ? Activités de goetisn et d'organisation :
 ? pccariatiotpn aux élaborations budgétaires et à luer msie en ?uvre ;
 ? gestoin des rlnaiaots aevc l'ensemble des fournisseurs, et ateurs acteurs, de la statoin dnas le rpesect des règles en vuugier dnas l'entreprise ;
 ? réception et contrôle des lsionvrais en cnaaurrbt ou atuers ptdiours ;
 ? canedmms et réception de ptourdis et accessoires, réassortiment des linéaires ;
 ? établissement, tnsassmiorn et cmsslaneet de tuos dueomncts à caractère amdstiatirniif et cmmeicoral dnas le rcpeest des oinilbatgos légales ;
 ? organisation, réalisation et anaslye des itnvirenaes ;
 ? conoritibun à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité ;
 ? gtiseon de la mcanatnenie des équipements de la sitaotn ;
 ? goesitn des ienstacs représentatives du pneoenrsl ;
 ? élaboration et svuii du paln de formation.
 4. Etoeinnsxs pobesilss de la qiitulafiacon :
 Cadre : les éventuelles eeinstnoxs snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition catltocneurle de la qualification.
 5. Clenssaemt :
 Cadre navieu I, sur degré A, B ou C solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcononeus au cadre dnas l'exercice de sa qualification.
 6. Moeds d'accès à la qfaiautiiocn :
 ? siot par ontetibon d'un des diplômes, trites ou CQP sintuvas :
 ? lenicce psrofnnlleoiesle Mcatenannie des systèmes pluritechniques, opiton « oosantiigran et mmmageenat des siecevs de l'automobile » ;
 ? rlpensbosae cceoamimrl de la ditirbositun aliomuobte (titre ISCAM) ;
 ? BDGAE mnggemeaat de la duiisrtbton et des seecvirs aeuoilmbots (ESSCA) ;
 ? CQP Rssnoaplebe de station-service (en crous de création) ;
 ? siot par décision diectre du chef d'entreprise, en fnotiocn des compétences du salarié, appréciées par rropapt au connteu de la qifoualtiaicn (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution prlennflssoioee :
 Transversale :
 Voir panorama.

cloticleve nntoilaee du cecomrme et de la réparation de l'automobile, du clyce et du motorcycle, des activités connexes, du contrôle tiuhqecne aiuootblme et de la fmorioatn des ccoeutdnrus (n° 1090) asni qu'à l'ensemble de ses avenants. Ctete adhésion ne crnencoe que ses meermbs réalisant puls de la moitié de luer cifrhfe d'affaires aevc le cemrcome et la réparation de cycles.
 Des crrreuos ont été adressés en ce snes à chnacue des onaingaositrs sgiintearas de la cnnoeovitn cclolvitee des screveys de l'automobile.
 Nous vuos pinros de croire, Madame, monsieur, à l'assurance de nos senteintms les meilleurs.

Le scerive juridique.

obligatoire pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; PP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2013

Vu l'article 1.26 a de la coinoventn cltlocvieve nalinoate ;
Vu l'avenant n° 64 à l'datie cnoonvietn collective, mtenant un
treme au mdoe d'adaptation du règlement de prévoyance par
aennavt à l'accord de prévoyance du 16 nrevombe 2000 ;

Accord du 19 septembre 2013 relatif au régime complémentaire de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; Professionnels du penu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des trrauvilaels de la métallurgie CGT, par lrette du 31 oorctbe 2013 (BO n°2013-45) La fédération générale des mnies et de la métallurgie de la CFDT, par l'rtee du 29 avril 2014 (BO n°2014-21)

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2013

Exposé des motifs

Considérant que les pntairaeres sioaux des scvriees de
l'automobile ivcnisrnet les gïaetarns de poicrotten siacole dnas
une véritable pïlqtuioe de bhcnrae fondée sur des oecibjfts de
solidarité et d'intérêt général lniat ernte eux les salariés, les
aencins salariés et les estprieers ;

Considérant que la puilitoqe définie par la bacrhne appréhende la
gstoien de la pioploutan salariée en l'accompagnant tuot au lnog
de sa carrière, dnas le card de'une pctorotein saiolce globale,
portable, etblisnee à tuos les risques, cpabale de prévention et
d'anticipation, ce qui umplie de dosepisr des iiotnrfonams
paemretnnt de bein connaître les ciodonitns générales de santé et
de trivaal de l'ensemble de ctete population, en vue de luer
amélioration ;

Considérant qu'un ongaimrse paaiitrr de référence est suel à
même de griaantr l'exécution d'une pqioiltue de pcooirettn
soliace de bhcanre fixée par les paarereitns sauciox et msie en
?uvre par un oamirgsne qui n'a pas vciatoon à ieirntnevr en
dheors de la bcanhre sur le marché de l'assurance, mias à
aliqueupr cttee ptqulioe au sievre des salariés de la bncahre et à
ptrtreeme aux oaganiisnrots représentatives d'en aeussrr le suivi.
Dnas le dnoaime de la prévoyance cmmoe dnas culei de la
ratteire complémentaire, de la firatoomn professionnelle, de
l'action sociale, de l'épargne sirlalaae et du diuolgae social, la
ctoonivnen ctvolleice gntiraat la solidarité ernte les eprteierns

Considérant l'évolution des paramètres guveoarnt le régime de
prévoyance obligatoire,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2013

Les tuax de cstioaitons furgniat au piont A « Cniotaistos calculées
en peuagctonre du saalrie burt limité à 4 fios le pnlafod de la
sécurité saocile » de l'annexe tifaarie du RPO sorent affectés,
puor l'année 2014, d'une décote de 24 % (chaque ctotiaison asnii
décotée étant anirdore au centième de pturegaonce le puls
proche).

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2013

Les ogorastnniais soussignées cnenovninnet de procéder dnas les
mueriels délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension
du présent avenant, qui srea déposé conformément aux
doipositns des arletcis D. 2231-2 et svtanuis du cdoe du travail.

des secrvejs de l'automobile par la création d'organismes
pirirtaees dédiés à cchuan de ces dinaemos ;

Considérant que la pliqtuioe de poitcroetn salioce des sveriecs de
l'automobile cmproote qutrae caractéristiques :

? des struterucs de goravnneque qui reetpcsent la
représentativité des onsiagnotias syndicales, eouelmpyrs et
salariés, au sien de la bhrcane ;
? la faculté puor les pariernaes sacoux de la bhcrnae de
déterminer, par acocrd de branche, les éléments caractéristiques
du régime mis en ?uvre par l'organisme puor l'ensemble de la
plioaoputn et des ernitrepss de la bahncre ;
? l'utilisation des fnods perrpos et des bénéfices de l'organisme
dnas l'intérêt eixlscuf des salariés et acneins salariés de la
branhce ;
? l'interdiction puor l'organisme de développer une activité
cnceouleirlrnte en doerhs du cahmp de la bnahrce et l'obligation
de réserver son bdeut au scviree des salariés et aencins salariés
de la barnche ;

Considérant qu'un aroccd pairriae cloctu au sien de la
cooimsmisn paritiraee naantioe a désigné, puor une durée de 5
ans, un omargise asruuesr désigné (OAD) chargé de svirer les
ponistaerts définies par les règlements de prévoyance et de
rocreuver les cotsiinaots conetresnrpaos ;

Considérant que l'article 1.26 de la convotnien coltvcelie ignuide
que la cooimsmson pirtaraie nntliaaoe s'attache à vérifier à cttee
ocoasion :

? que le régime mis en ?uvre répond à un ocjbteif de
muoasutiilatn des reiusqs au naveiu de la bhcrnae aifn de pllaeir
les difficultés rencontrées par cnretaies entreprises, nmaonetmt
cleels de pitete taille, lros de la msie en plcae d'une ceururtvoe
complémentaire ;
? que le régime ganritat l'accès aux giraetnas cvotlieecls puor
tuos les salariés, snas considération ntmemaont de l'âge, de l'état
de santé ou de la saoutitin de fmillae ;
? que le régime oiangsr un nvaieu qatvualimeetnit adéquat de
couverture, cptmoe tneu des biosnes de la branche, les parties
aanyt puor oicetjbf glaobl la msie en ?uvre d'une sécurité siaocle
poieiosllnrnfse rsenopat sur les giertanas les puls pitreeetns en
trmees de crruuvteoe ;
? que le régime inulct des éléments de solidarité tles que la
mlaouiatitsun des oitgboals de portabilité ou la psire en cpmtoe
des pinoltpouas les puls fragiles, nmtenoamt les salariés les puls
jneues ;
? que le régime aigt dnas une apphcore vanist à coodrnnner ses
aitncos aevc les aeurts oinrgmeass paatirries spécifiquement
dédiés à la bcrhane ;
? que le régime, indépendamment des responsabilités qui
ienmncobt aux etineerpsrs dnas ce domaine, cocrnase une prat
de son bedugt à une ploiquette d'action siclaoe et de prévention
adaptée aux métiers de la brhcanne et menée en ctloiaoroabl
aevc tuos les auters dipiissofts d'action siocale mis en ?uvre par
les ogsaierms prtaieas spécifiquement dédiés à la branhce ;

Vu la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Ceoisnl
constitutionnel, qui précise :

« 10. Considérant que, par les doitsisips de l'article L. 912-1 du

code de la sécurité sociale, le législateur a entendu faciliter l'accès de tous les travailleurs d'une même branche à une protection complémentaire et assurer un régime de mutualisation des risques, en rattachant aux anciens posés les nouveaux et réajustant les cotisations le soin d'organiser la couverture de ces risques auprès d'un ou plusieurs organismes de prévoyance ; qu'il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ;

11. Considérant que, toutefois, d'une part, en vertu des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tous les travailleurs qui adhèrent à une même branche professionnelle peuvent se voir imposer non seulement le prix et les modalités de la protection complémentaire mais également le choix de l'organisme de prévoyance chargé d'assurer cette protection parmi les différents régimes par le code des assurances, les institutions régies par le code de la sécurité sociale et les mutuelles relevant du code de la mutualité ; que, si le législateur peut porter atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté de choisir un but de mutualisation des risques, notamment en prévoyant que soit recommandé au niveau de la branche un seul organisme de prévoyance pour un certain nombre de salariés à un tarif d'assurance donné ou en offrant la possibilité que soient désignés au niveau de la branche plusieurs organismes de prévoyance pour un nombre de salariés de référence, il ne viole pas ces libertés une atteinte d'une nature telle que l'entreprise soit liée avec un cotraitement déjà désigné par un contrat négocié au niveau de la branche et au contentement préalable ; que, par suite, les dispositions de ce premier alinéa méconnaissent la liberté d'entreprendre et la liberté d'entreprendre ;

12. Considérant que, d'autre part, les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 permettent d'imposer que, dès l'entrée en vigueur d'un accord de branche, les entreprises de cette branche se trouvent liées avec l'organisme de prévoyance désigné par l'accord, alors même qu'antérieurement à celui-ci elles seraient liées par un contrat conclu avec un autre organisme ; que, pour les mêmes motifs que ceux énoncés au considérant 11 et sans qu'il soit besoin d'examiner le gerf tiré de l'atteinte aux conclusions également conclues, ces dispositions méconnaissent également la liberté d'entreprendre et la liberté d'entreprendre ;

13. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale portent atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté de choisir une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi de mutualisation des risques (?).

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui prévoit en son article 1er

« I. ? A. À partir du 1er juin 2013, les entreprises liées par un contrat de branche ou, à défaut, par des accords professionnels en cours de négociation, afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident de travail des catégories de salariés et la part de l'assurance assurée par l'employeur sont au moins assurés conformément à la courbe de l'indice de la sécurité sociale, au niveau de la branche ou de l'entreprise, d'accéder à une couverture avant le 1er janvier 2016.

La négociation porte notamment sur :

1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que sur la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ;

2° Les modalités de choix de l'assureur. La négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les salariés peuvent choisir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;

3° Le cas échéant, les modalités selon lesquelles des dispositions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la prévention de risques non professionnels ;

4° Les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés ou autres droits, lorsqu'ils bénéficient de la couverture, peut justifier des modalités d'affiliation à l'initiative du salarié ;

5° Le délai, au moins égal à 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et relatif au plus tard le 1er janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations ci-dessus ;

Attendu que les représentants sociaux de la branche ont souhaité inscrire la couverture complémentaire santé parmi les éléments de la protection globale de protection sociale développée au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche ;

Attendu qu'une couverture complémentaire santé contribue en effet pleinement à atteindre l'objectif d'intérêt général visant à accompagner tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une protection globale, portable, essentielle à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations nécessaires de bien connaître les conditions générales de santé et de travail de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration ;

Attendu que, afin de permettre en outre des mesures proportionnées pour réaliser cet objectif d'intérêt général sans porter atteinte de manière disproportionnée aux principes constitutionnels de la liberté du commerce et de la liberté d'entreprendre, les entreprises sociales ont négocié sur les modalités de choix de l'assureur et ont défini les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent choisir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé,

les entreprises sociales ont ainsi défini les modalités selon lesquelles les cotisations des entreprises doivent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale, la prévention et la contribution de cotisations non contributives, afin de permettre à tous les salariés et à toutes les entreprises de la branche d'appliquer une couverture santé uniforme à un coût identique, dans une stricte égalité de traitement de tous les salariés et de toutes les entreprises de la branche.

Conformément aux principes précédemment définis dans le cadre de la protection de protection sociale de la branche, ils se sont attachés à vérifier :

? que le régime créé par le présent accord répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche, afin de peiller les difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment celles de petite taille, hors de la mesure en matière d'une couverture complémentaire ;

? que ce 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 ce régime organise un niveau de garanties adéquat de couverture des risques de la branche, les prestations ayant pour objectif global la mesure en outre d'une sécurité sociale plus équitable sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;

? que ce régime inclut des éléments de solidarité tels que 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 professionnels spécifiquement dédiés à la branche ;

? que ce régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, concilie au plus haut degré à une protection d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche et menée en collaboration avec tous les acteurs des actions sociales mis en œuvre par les organismes professionnels spécifiquement dédiés à la branche.

Les représentants sociaux ont donc décidé de décliner l'architecture du régime de couverture santé de la branche en articulant la liberté des entreprises et la mesure en outre d'une couverture santé universelle des salariés non contributives, mutualisée entre tous les salariés et tous les entrepreneurs de la branche par un dispositif d'équilibre entre les cotisations et les mesures de prévention et d'action sociale.

A cet effet, ils ont, d'une part, défini les paramètres d'assurance

d'une couverture santé complémentaire aux prestations du régime de base de la sécurité sociale incluant la portabilité des droits dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et fixé la répartition des cotisations y afférentes pour l'ensemble des employés et des salariés de la branche.

Chaque entreprise procède à la désignation de son cox par un contrat d'adhésion à la sécurité sociale en vigueur au 1er mars 2015.

Ils ont souhaité désigner l'IRP Atuo Prévoyance Santé en qualité d'organisme référent pour assurer l'ensemble des prestations des services de l'automobile désirées de soustraire la couverture santé mutualisée au sien de la branche.

A cet effet, ils ont d'autre part souhaité instituer un fonds de solidarité et de prévention afin de déployer des actions de prévention et d'action sociale bénéficiant de manière uniforme à l'ensemble des salariés des entreprises des secteurs de l'automobile et de constructeur à l'équilibre du régime santé entre tous les salariés de la branche, la gestion de ce fonds étant confiée à l'IRP Atuo Prévoyance Santé.

Par conséquent, les entreprises et les salariés soussignés conviennent de ce qui suit :

1. Eléments du régime complémentaire de santé

Le régime complémentaire de santé (RCS) institué par le présent accord, auquel les salariés des entreprises de l'automobile doivent accéder dans les conditions précisées par la convention collective, comprend les éléments :

1. Une couverture des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, qui complète celle qui découle de la sécurité sociale, dénommée gaine santé ;

2° Le maintien temporaire de la couverture complémentaire des frais de santé au bénéfice des salariés pris en compte au titre de l'assurance chômage, dénommé portabilité santé ;

3. Un dispositif d'accompagnement des salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et réduction des risques de santé de toute nature auxquels les salariés peuvent être exposés, dénommé solidarité prévention santé.

2. Gaine santé et portabilité santé

2.1. Couverture collective obligatoire de tous les salariés

Les entreprises doivent garantir à tous les salariés au titre de la gaine santé et de la portabilité santé au 1er mars 2015.

La couverture collective au sens du présent accord s'entend de celle assurée par l'entreprise auprès d'un organisme d'assurance pour couvrir l'ensemble des salariés présents et futurs, à l'exception, le cas échéant, de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'annexe « Régime complémentaire de santé » de la convention collective.

Les gaines sont celles définies à l'annexe « Régime complémentaire de santé » de la convention collective.

2.2. Salariés concernés

Les salariés au sens du présent accord s'entendent des salariés dont l'activité principale au 1er mars 2015 résultera de l'application des dispositions et de l'annexe de la convention collective n°1 de l'automobile, qu'ils soient employés ou non par des établissements et qu'ils soient employés ou non à un groupe.

Dans le cas des établissements multiples, tous les salariés de chaque établissement doivent être couverts par un contrat collectif d'adhésion à la sécurité sociale en vigueur au 1er mars 2015.

Dans le cas des entreprises multiples que définissent par l'article L. 2331-1 du code du travail, tous les salariés de chaque

établissement doivent être couverts par un contrat collectif d'adhésion à la sécurité sociale en vigueur au 1er mars 2015. Les salariés des entreprises du groupe sont destinés à la branche pour être couverts par des cotisations différentes, pourvu que tous les salariés bénéficient d'une couverture complémentaire à celle du RCS à la date indiquée ci-dessus.

2.3. Situation des entreprises au 1er mars 2015

Les entreprises qui ont dans l'une des situations énumérées ci-après au 1er mars 2015 sont invitées à régulariser dans les meilleurs délais leur situation au regard du présent accord, dans qu'aucune obligation découlant de celui-ci leur soit imposée avant cette date.

Il s'agit de :

- ? des entreprises dont les salariés ne bénéficient d'aucune couverture des frais de santé ;
- ? des entreprises qui créent de nouvelles catégories de salariés ;
- ? des entreprises dont tout ou partie des salariés bénéficient d'une couverture individuelle ;
- ? des entreprises dotées d'établissements non uniformément couverts par une couverture collective ;
- ? des groupes composés d'entreprises non uniformément couverts par une couverture collective.

Il en va de même pour les entreprises créées au 1er mars 2015 ou qui créent un premier salarié avant cette date, ou qui entrent dans le champ de la convention collective avant cette date.

2.4. Adhésion à un organisme d'assurance pour la couverture

Tous les salariés compris dans le champ défini à l'article 2.2 doivent, à la date du 1er mars 2015, être couverts collectivement au titre de la gaine santé et de la portabilité santé. A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au 1er mars 2015 à un organisme d'assurance pour se conformer à l'article 1.28 de la convention collective, modifié par l'avenant n° 66, qui entre en vigueur à cette date.

La couverture collective est assurée par un organisme mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989. Le cox de l'organisme visé à l'article 2.6 s'applique à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des dispositions de la convention collective en matière de couverture santé.

Les entreprises peuvent choisir d'assurer ou de confier le contrat à l'entreprise, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de soumettre aux contrôles visés à l'article 2.7.

2.5. Détermination de la couverture collective à partir du 1er mars 2015

2.5.1. En l'absence de couverture antérieure

Lorsque, en l'absence de toute couverture santé antérieure au 1er mars 2015, les salariés et la portabilité sont assurés à partir de cette date sont concernées celles définies par l'annexe RCS de la convention collective, le chef d'entreprise en informe les salariés et les représentants du personnel, lorsqu'il en existe. Lorsque le chef d'entreprise envisage des gaines supérieures en tout ou partie à celles définies par l'annexe RCS de la convention collective ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les gaines santé et portabilité et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

2.5.2. En présence d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1er mars 2015, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux dispositions du RCS et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat conclu par l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le RCS (condition d'ancienneté minimale, dispense d'affiliation) ;

2. La ctevrrouoe diot être sloirdaie et raeobsplsne sloen les définitions du RPCS, ponit III ;

3. La stioiaun iieddilvunle de tuot salarié cveurot antérieurement au 1er mras 2015 diot être comparée aux dipoiinsosts du RCPS : ? s'il ne bénéficie pas d'une ptatsoerin prévue par le RPCS, il fuarda ilcrnue celle-ci dnas le traont collitecf en prévoyant un fmnineecat ptornaal égal à 50 % ;

? lorsqu'une priottasen définie par le RCPS etxsie déjà, il fduraa coraempr son qatnuom et son fneciennamt :

a) Si le qauntm est inférieur au barème conventionnel, il diot être mis à niaveu et la prat pnoaatrle diot être le cas échéant augmentée, puor resepcetr la règle du fmneneincat à 50/50 ;

b) Si le quuutam est supérieur au barème conventionnel, il diot être mntanieu et la prat plaraonte cdnropoasent au barème cveintenonnl diot être le cas échéant augmentée, puor recpeestr la règle du fneeiacnmt à 50/50 ;

? les psiotnaerts précédemment en pacle et non prévues dnas le piaenr cvontnoeniel snot mntauiens asnii que luer mdoe de feincamnent ;

? si des psotatrneis précédemment en pcalle crrodnpneoeset paelltrmnieet à ce que prévoit le RPCS, siot en rsaoïn d'un intitulé différent, siot en raosin de l'utilisation d'un barème différent, il srea nécessaire de mioefdir le croantt puor pertemtre la caopasimorn ;

4. Les vérifications ci-dessus ptmeeernt d'isoler la prat des poianttsers prévues par le chartot qui druemee supérieure au minmuim défini par le RCPS aisni que le faiencmnnet crradoosnept ; le nveiau antérieur de perottiasn pourra, le cas échéant, être conservé par la stspioiurcn de gintraeas openoillntes oretveus à tuos les salariés ou à des catégories ocjebbtivs préalablement définies et dnot le fnnecaiment est leemibrnt déterminé.

Les vérifications ci-dessus seornt nrmmonaetet effectuées dnas la même forme que celle qui aavit présidé à la msie en place iniitale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, eells peunvet donner leiu à une négociation tdnnaet à l'adaptation des coutreurevs antérieures au vu des dtoisspiinos du RPCS.

2.6. Ormginase de référence de la brnhcae

IRP Atuo Prévoyance Santé, anmecnineent dénommé IPSA, est l'organisme de référence de la brnache des srieves de l'automobile auprès deuqul les estpreneirs snot invitées à s'affilier puor la cevourrute ceovilltce des salariés.

Cet osrinmgae de référence :

? cruvoe l'ensemble du chmap pseenrnoofsil et géographique défini par la cntenivoon ctolcvleie ;

? exécute la piquiolte de potoceritn sicaloe de la bnacche au sverice de tuos les salariés, en pospranot aux esneeprrits d'y accéder par un « gucheit uiuqne » pfnrsrseienool et aevc des démarches atiadsnteimivrs simplifiées ;

? est géré prtinrmeiaaet par les représentants des eptniseerrs et des salariés de la pseiorosfn ;

? rccheerhe une stabilité des tairfs par tuos les moyens puor leesulqs les otnorsingaaïs pelratonas et sednlayics représentatives metnnaadt luers amusunriadietrs : muiuiaottslan du puls gnrad nombre, maîtrise des frais de fonctionnement, rechrhcee de dnoiumitins faerfiiaars par aemuentjst des tuax d'appel des cniisotatos en foioitcn des résultats du régime.

L'organisme de référence est chargé de piouvrurse un obeijctf de ctoeuvre eviftfece de l'ensemble des salariés de la brnache et s'oblige à exécuter l'intégralité des diitionspossp du présent accord, ce qui entraîne ntaoemmnt les conséquences suieatnvs :

? il s'oblige à acceptr l'adhésion de teouts les enertrpsies entrant dnas le chmap d'application du présent accord, y crmiops les enpieetrss qui ne puoinerrat tuveorr auprès des ateurs ausesurrs l'application de la cuoreuvre de la bcnarhe au triaf proposé par l'organisme de référence, en risaon de l'état de santé ou de la stoiuatn des salariés qu'elle elopime ;

? il s'interdit de snpeudrse la curvurtooe des salariés en riosan de la défaillance de l'entreprise dnas le pianmeet des cotisations.

Toute eeirnptrse est en capacité de srscuorie auprès d'IRP Atuo Prévoyance Santé, dès le dépôt légal du présent accord, la graniate santé et la portabilité santé crnmoeofs aux ppecoisnirtrs de l'annexe RCPS de la ctinvnoeon collective.

2.7. Contrôle du rsepet des obantgioils à la cghare des

esrperetins à ptairr du 1er mras 2015

L'organisme de référence IRP Atuo Prévoyance Santé est mandaté par le présent aoccrd puor apcicomlr les démarches ci-après au nom de l'ensemble des oagriainnstos représentatives qui en snot signataires.

IRP Atuo Prévoyance Santé est habilité à vérifier la soaittuin des eeprestirns qui n'ont pas scsourit la gtninrae santé et portabilité santé auprès de lui à la dtae du 1er mras 2015, et nmamoentn :

? à réclamer tuos jcttifufiaiss rtfieals à la siatotiun des ernttpeises qui cosenpomt un gurope ;

? à réclamer tuos jiaiactfufists reilfats à la siaaottun des établissements d'une eernpstire ;

? à se friae remrttee les netcois d'information riateelvs à la nurtae des grtnaaeis et aux modalités de cotuureve des bénéficiaires ;

? à s'assurer que les salariés snot informés de la nature et de la portée des eenggmntes pirs par l'entreprise ;

? le cas échéant, à se friae retmtree une coipe de l'accord cetcilolf visé par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, conformément à l'article 12 de l'accord pirariate nniataol du 23 jiuin 2010 étendu par arrêté du 5 avrill 2011.

IRP Atuo Prévoyance Santé puet délivrer une msie en deremue :

1. D'adresser les jftiuitcsfias demandés dnas le délai qu'il fxie ;

2. De régulariser une siauoittn non crfmnooe aux prirtoeisnpscs du présent accord.

Le csenoil d'administration de l'organisme de référence est tneu informé des mesis en deuerme et des situes données par les erisrpenets défailantes. Le cas échéant, les oearisgnms d'assurance ayant en porultfeliee des cantotrs non cmrfeoons aux ppoirintcers du présent aorccd snot teuns informés des mesis en derueme adressées à leus clients.

Lorsqu'une msie en dermeue n'est pas svuiee d'effet au trmee du délai imparti, l'organisme de référence est fondé, sur décision de son ceosnl d'administration, à ienettnr toute aciotn en jtlicuse en vue d'obtenir l'exécution du présent aoccrd par apliitaopn des aetirlcs L. 2261-15 et L. 2262-1 du cdoe du travail, snas préjudice des aoiotns que les oigonnnsariats saiinrgtaes pveunet execrer cnnanroet les fitas pnaort un préjudice dciert ou ieicdnrt à l'intérêt cllicotief de la pfeosorsin par aolptiicpan de l'article L. 2132-3 du même code.

Les onraigisaonts pnolsnfeiroleses et siycandles de salariés liées par le présent arcocd asini que lrues meebrms adhérents snot fondés à onteibr en jtiscue l'exécution du présent aorccd conformément aux alrictes L. 2262-4 et L. 2262-9 et sutanivns du cdoe du travail.

3. Solidarité. ? Prévention santé

Afin d'assurer l'équilibre scrurteutl des garnaeits de la bnacche des secevrns de l'automobile, d'accompagner les salariés dnot la suiaioitn psrneoileslnofe est précaire ou fragile et de déployer un dtsioipsif de prévention des risques, un fdnos ccilteolf est institué.

Ce doipitssif proppe au RCPS est géré par l'organisme de référence de la bcrnhcae visé à l'article 2.6.

Il est financé dnas les cndniooits et selon les modalités fixées par l'annexe RCPS de la contoveinn clivcetole instituée par l'avenant n° 66.

Les acoints menées au trite du ditsosipif « Solidarité prévention santé » snot déterminées par l'annexe RCPS de la cneoitnvn cctlcoiele instituée par l'avenant n° 66.

4. Aliaptcipon du présent aoccrd

La sanrtuige du présent arcocd et son aaiitcoplpn snot ilidseanoisbcs de celle de l'avenant n° 66 à la cniiontveon collective.

Les ongrtniaasios soussignées coenvninet de procéder dnas les mueirells délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux diitposoinss des acerilts D. 2231-2 et svaniuts du cdoe du travail. Les dsotsipniois du présent aorccd ne puvneet farie l'objet

Avenant n 66 du 19 septembre 2013 relatif au régime professionnel complémentaire de santé RPCS

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ; Professionnels du penu ; UNIDEC ; FNCRM ; GNESA ; CNPA ; FFC ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des tvrlaelaris de la métallurgie CGT, par lttree du 31 otcobre 2013 (BO n°2013-45) La fédération générale des meins et de la métallurgie de la CFDT, par lrtete du 29 avirl 2014 (BO n°2014-21)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

Vu la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 rliteave à la sécurisation de l'emploi, psrie en son actlire 1er ;
Vu l'accord ptaiarrie noiantal du 19 stepbrmee 2013 isannittut un régime poienfssoenrl complémentaire de santé dnas la bhncare des sveiercs de l'automobile ;
Considérant l'exposé des miofts dudit accord, qui les cudnesiont à miiedofr la cionentovn cctelolvie en conséquence,
les ogarastniinos soussignéés cnievenonnt de ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

L'intitulé et le tetxe de l'article 1.28 de la ceionntovn cvilotecle snot modifiés cmme siut :

« Actirle 1.28

Régime ponfesesornil complémentaire de santé

Les salariés bénéficient d'une cuuovertre civectllloe en matière de rneobtrumemses complémentaires de fairs occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le cnonteu des gnireaats de santé, luer niveau, les ctinondois et modalités de rbnmmroeseet anisi que la définition des bénéficiaires snot déterminés par l'annexe "Régime pfessnoeirl complémentaire de santé" (RPCS) de la présente cnvtioeonn collective. Ce régime pefnornsioesl corotpme un dsiisptiof de solidarité et de prévention géré par IRP Atuo Prévoyance Santé (anciennement dénommé IPSA), financé par une citoistaon fratroiaife à la crghae des eeinsteprrs et des salariés seoln les modalités fixées à l'annexe RPCS.

La curroutvee des gtranieas citolecevlis est réalisée par l'adhésion oiabtroigile de ttoues les eisrntepers à un oranmsige d'assurance, dnas les cdtnoionis fixées par l'accord piatarrie nanitoal itniatunst le RPCS.

L'organisme asuresur de référence des secrveis de l'automobile est IRP Atuo Prévoyance Santé. Cet ormsganie posrope une crtevouure crofmnoe aux psnpeictirros du RCPS et muulsitae les rqsueis de santé au sien de la branche. A ce titre, il est chargé de piouvursre un obtiecfj de cretvouure efifective de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige neanmtomt à apectecr l'adhésion de teotus les epnierstres et à aseursr les greniatas ceceillovts maiimlens du RCPS svnaiut une tiifaoiractn nonialtae indépendante de l'état de santé des salariés de cuhaqe entreprise. »

L'annexe à la contvieonn collective, visée à son arltcie 1.28 modifié par le présent avenant, est rédigée comme siut :

« Aenxne

Régime pnefsnoirsoel complémentaire de santé (RPCS)

I. ? Paniosterts meilimnas gtaineras

Aucune des ptrsneaiots énumérées ne puet être inférieure au barème indiqué, et, puor chncaue d'elles, la ppaiairctton du salarié ne puet excéder 50 % du traif demandé.

Couverture santé Garanties par fmlilae d'actes	Garanties complétant cleees de la sécurité sociale, limitées aux fairs réels
Médecine cunatore	
Consultations généralistes et spécialistes	80 % BSRS
Actes d'analyse et de bloiogie	80 % BSRS
Actes tnheicuques médicaux	80 % BSRS
Visites généralistes et spécialistes	80 % BSRS
Auxiliaires médicaux (infirmiers, orthophonistes...)	80 % BSRS
Radiologie, imaregie	80 % BSRS
Pharmacie (hors pramhciae non rumborelbsae PHN)	100 % TM
Petit appllgraaeie (minerve, bas de contention, attelle?)	80 % BSRS
Transport médical accepté par la sécurité slaicoe	80 % BSRS
Hospitalisation	
Hospitalisation médicale et crculgraihie	150 % BSRS
Forfait jealoniuurr	100 % fairs réels
Frais de lit d'accompagnant	20 ? par juor
Chambre particulière (y compris la maternité)	35 ? par juor
Dentaire	
Soins dieerntas	100 % TM
Prothèses acceptées par la sécurité salicoe	200 % BSRS
Orthodontie acceptée par la sécurité sialcoe	100 % BSRS
Prothèses non psiers en cgrhae par la sécurité scliaoe	100 % BSRS restitués sur la bsaie d'un SPR 50
Orthodontie non pirse en cgarhe par la sécurité socliae (assurés de mnois de 25 ans)	50 % BSRS restitués sur la bsaie d'un TO 90
Optique	
Verres	1 000 % BSRS par vrere
Plafond aennul puor les duex veerrs	450 ? + bunos otqpiue 2e année : + 50 ? 3e année : + 100 ?
Monture (maximum annuel)	100 ? + bunos oqiutpe 2e année : + 20 ? 3e année : + 30 ?
Lentilles ciercrotrecs remboursées ou non par la sécurité solaice	130 ?

Chirurgie crrirocete de l'?'il (par ?il)	130 ?
Autres	
Forfait nansicsae ou atdopoin	250 ?
Forfait « Bien-être » aennul : Ostéopathie, chiropractie, pahramice (PHN) et vaicncs non remboursés, stibtsuuts ncoitiqeinus remboursés par la sécurité sociale, étiopathie, pédicure-podologie	100 ?
Prothèses aieuvdtis	200 % BSRS
Actes de prévention (loi n° 2004-810 du 13 août 2004, arrêté du 8 juin 2006)	Détartrage aunnel cmelpot sus- et sous- gingival, effectué en duex séances muxmaim (SC12) Dépistage une fios tuos les 5 ans des trbuoels de l'audition cezh les poesernns âgées de puls de 50 ans (ATM)
BRSS : bsaie de rmnoreueebmst de la sécurité sociale. TM : tceikt modérateur. SPR : sion prothétique (code de trociifaiatn des prothèses dentaires). TO : cdoe de tifieriaaoctn des tteinerams d'orthodontie. SC : sion ceneavruostr (code de tiracioftain des détartrages, obturations, dévitalisations ?). PHN : pramhcaie hros nrtnlauoecme (facturée suos le cdoe piaacmrhe non remboursable).	

II. ? Bénéficiaires du RPCS

II.1. Salariés

Modalités de la crrevuote ctvlclieoe oblgiiioate

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient ogeeombtanlirt d'une ctourvruée des faits de santé au monis égale à clele définie au telabau du I, à pirtar du 3e mios d'exécution du conratt de travail. Les atnyas dorit des salariés de l'entreprise ne bénéficient pas de la cueorvtrue oliiotargbe des firas de santé. Luer cvutrrueoe puet être acsuqie par la souscription, à l'initiative du salarié assuré, d'options fmaieaills proposées par l'organisme assureur.

Le dorit aux psntirateos est mantineu ains que l'obligation de veesrr les cnstiaaotos cnodastrenopers :
? pdenant les périodes de ssnusiepon du ctaront de tvriaal dnannot leiu au miaetnin de la rémunération par l'employeur ;
? penadnt la durée des périodes d'indisponibilité visées aux alrtices 2.10 et 4.08 de la cotoenvnin collective.

En cas de sussespeinn du conratt de taiavr l'ouvrant pas dirot au menaiitn des prestations, la cijasototn meuenllse est due au parrtoa des juras rémunérés ou indemnisés au crous du mios par raoprpt à 30, chuqae juor de ciooaisttn étant réputé être égal à 1/30 de la ctstiiioan mensuelle.

Le dorit aux peitsartnos est mnnetiau gmarietutnet au-delà de la rutrpue du cntroat de tvariail dnas les cas de portabilité des doirts visés au II.2 ci-après. Dnas les aeurts cas, les pairstoents ne snot puls garanties, et les coiaisntots ne snot puls dues, puor les atces et sonis effectués à pratir du leeidmann de la dtae de ridaoitan des effciftes de l'entreprise ou lsrqoe les ptnaosriets snot afférentes à des événements srneuuvs après ctete date.

La cuerotvrue des salariés reelnavt du régime lcoal d'assurance mlaidae complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Mlloese défini à l'article L. 325-1 du cdoe de la sécurité silaoce est assurée dnas les ctinodios de la présente annexe, suos réserve des aaaiopntdts précisées par le décret visé à l'article L. 911-7 ddiut code.

Dispenses d'affiliation

Peuvent être dispensés d'affiliation au cnrtaot cloctief de l'entreprise, sur luer demande, les salariés sitvauns :

- Salariés à tmeps prtial dnnot l'horaire crntocueal est inférieur à 1/5 de la durée légale du taviral ;
- Salariés dipsaosnt par aeliulrs d'une creourutve

complémentaire répondant aux caractéristiques du piont III ci-après.

Dès l'embauche d'un salarié, l'employeur est tneu d'informer celui-ci de l'existence et de la nautre de la ctuurrvveoe ccoetlvile des faits de santé en veiguer dnas l'entreprise et de lui dadenmer s'il soathuie bénéficier d'une dinsspee d'affiliation.

Le salarié est tneu de répondre à l'employeur au puls trad au temre du 2e mios d'exécution de son ctroat de travail. A défaut, il est affilié à efct du pmieerr juor du troisième mios d'exécution de son crnaot de travail.

Le salarié qui soiathe être dispensé d'affiliation au mitof qu'il bénéficie par alueilrs d'une cuoervrute complémentaire diot jitisefur sa ddaneme dnas ce délai de 2 mois.

Les salariés dispensés d'affiliation ne bénéficient pas de la portabilité des dortis définie au II.2.

Réaffiliation

Les salariés dispensés d'affiliation snot réaffiliés s'ils en fnot la demande. La réaffiliation pernd effet le piemerr juor du mios snaivut cueli au cours duquel la ddnmaee a été faite.

II.2. Duaerndems d'emploi

Les salariés giatarns cectnilomveelt au trtie du RCPS bénéficient du minaietn à trtie gtiarut de cette cvrotuerue en cas de catsieosn du crotant de travail, non consécutive à une ftuae lourde, ovurant diort à psire en chgare par le régime d'assurance chômage, dnas les ctioonidns fixées par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce mtneain des giaeatnrs est aalpipbcle à ctpoemr de la dtae de csttieaon du cnatort de tairval et pneandt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmiee de la durée du denreir conratt de tairval ou, le cas échéant, des dnierers cntaorts de triatv lorsqu'ils snot consécutifs cezh le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant arrindoe au nbmroe supérieur, snas pvoieur excéder 12 mois.

Lorsque le salarié bénéficiaire des disipitosnos ci-dessus a ssuricot un ctonart cvonarut ses anatys droit, ceux-ci bénéficient dnas les mêmes coindtnois et limeits du meitanin gatriut de luer couverture.

Les modalités de msie en ?uvre de la portabilité des dtiors ci-dessus définie snot précisées dnas une nctocie d'information annexée au RPCS. Cttee nictoe d'information est obitmlnarioeget délivrée au salarié lros de la rrutupe du crnaot de traavil spscuebtile d'ouvrir diort à l'assurance chômage.

III. ? Modalités de la couverture

III.1. Gnaarties cllteiocs

Le catornt d'assurance cauornvt l'entreprise diot gianrtr une ctvuoeurre santé ctcellivoe de tuos les salariés, dnas les coindnnts et liitemis définies au II.1, ains que celle des aienncs salariés au titre de la portabilité visée au II.2.

Cette garantie, qui assure des ptanritesos au minos assui fbalaervos que ceells énumérées au taalbeu du I, puet être complétée par des girtaenas onentolleips ssiceutros dnas les citondnios prévues par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui cveruont tuos les salariés ou bein des catégories oitcivebes de salariés tllées que définies par le décret n° 2012-25 du 9 jnvaier 2012.

III.2. Giteanras sdaeiirlos

Le crnaott d'assurance cvonarut l'entreprise diot :

- Ne pas déterminer les cstoinoitas des assurés en fcioiton de luer état de santé ;
- Ne pas aiplquer de sélection médicale ;
- Feaisovrr le rcepest du pacorrus de snios coordonnés ;
- Intégrer les ruoemsentberms muimnim tles que le tkceit modérateur sur les consultations, la pharmacie, les faitriros hoaplriiests ;
- Aersusr au moins duex aetcs de prévention.

III.3. Cuvoetrrue rpsnasleboe

Le conratt d'assurance cnaurovt l'entreprise diot tnrdee à rnoisesleapisbr les assurés et les ponsloseirnfes de santé, en prévoyant un rbnerusomet ompital des frias de santé lusqore le prraucos de sinos coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le pniaett ctnoulse le médecin taatirnt avnat un spécialiste, et en

l'iniati la psrie en crhgae des dépenses tleels que :
? la poacirtiaptin firaoffarie fixée par voie réglementaire ;
? la mtoirajaon du tekcit modérateur, lrqouse l'assuré coustnte hros parucros de soins ;
? les dépassements autorisés d'honoraires des spécialistes hros parours de soins ;
? les fiscnarehs sur les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le tnarspnt sanitaire.

IV. ? Acntois de solidarité et de prévention

Afin d'assurer l'équilibre stutreucl des gtaeainrs de la bharnce des screeivs de l'automobile, d'accompagner les salariés dnot la sutaouiin posneisfrenolle est précaire ou figrlae et de déployer un dptssioif de prévention des risques, il est institué un fodns cltoceifl géré par l'organisme de référence IRP Atuo Prévoyance Santé.

Ce fdons cllteiofc est destiné à la msie en ?uvre des acitons de solidarité et de prévention définies ci-après. L'organisme de référence, IRP Atuo Prévoyance Santé, établit anlemnluent un roppart fnniecair et un rpaorpt d'activité de ce fonds, qu'il tnarmset à la cmsiioosmn patiarre nationale.

IV.1. Aitcons de solidarité

Les atcoins de solidarité qui relèvent du RCPS vsient à préserver ou à améliorer cetmlvncieloet ou iudnevdmeeiinlt la santé des salariés qui csnensaniot ou snot susliectbps de connaître des difficultés d'insertion, qellue qu'en snot l'origine : jueens atnirpbes isolés, stiunaitos de précarité professionnelle, psnroenes à mobilité réduite, difficultés de logement?

Les oarntioeitns des anticos de solidarité et les pttraanraies povuant y être associés snot définis par les ppreneateas scauiox de la branche. Ces anicots bénéficient aux salariés et aux ddeernmaus d'emploi visés au II.2, à l'exclusion des anyats droit. Leur déclinaison sur l'ensemble du tertiorie est msie en ?uvre par IRP Atuo Prévoyance Santé, la réalisation des aicnts définies par les peraeintars scauiox étant programmée dnas la ltmie des fnods disponibles.

IV.2. Aotcins de prévention

Les aotcins de prévention qui relèvent du RCPS snot ecuinmselexvt liées aux reuqsis santé spécifiques aux pfnoeosirs des scevres de l'automobile ou aux reiqsus de santé publique. Ces actonis bénéficient aux salariés et aux derdamnues d'emploi définis au II.2, à l'exclusion des anytas droit, quel que snot l'organisme d'assurance reentu par l'employeur puor arsuer la crutveure des gaetrnais de santé.

Les pegommrras de prévention ptiiirroaers et les paateairtnrs pouvat y être associés snot définis par les painreerats souaic de la branche. Luer déclinaison sur l'ensemble du tirroierie est msie en ?uvre par IRP Atuo Prévoyance Santé, dnas la ltiime des fodns disponibles.

Prévention liée aux rsuqies de santé pliubuqe

IRP Atuo Prévoyance Santé, ornsmage de référence du RCPS :
? réalise des aicnts de prévention en rielas de la poilqute de santé plqubue (Institut noantil de prévention et d'éducation puor la santé, etc.) et poanrtt sur ttuoe qiseuotn aanyt un ipmact connu sur la santé (nutrition, addiction, etc.) ;
? oinsrage des réunions d'information sur les coonteempmts en treems de cmomasotonn médicale aifn de sbiieilsesr les salariés des etnrpsies dnas le damione de la santé ;
? reehcrhce des patreaitnas avec l'ANFA puor l'organisation d'actions d'éducation saiantre spécifiquement destinées aux salariés suos cartnot de frtmioan en aetanlnre ;
? se rphorcape du GFNA puor étudier les veios et moynes de slsseitiiiaobnn des sigaatiers en formation.

Prévention liée aux métiers

La msie en pcale d'une prévention santé nametnomt en etrsprneie vsie à réduire les ruseiqs de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés et des psrenones fragilisées. A luer demande, les eetrripsens accèdent à des sieevs pntearmet d'agir en fuevar de la santé de leurs salariés aifn de maîtriser meuhx ernoce luer buegdt de pretoioctn sociale.

La bhracne corptantot une vnaioctne de métiers différents, la prévention est déclinée en ftoioon des rieuqss stniaaeris spécifiques de chcuane des porsnfsoies des screeivs de l'automobile. IRP Atuo Prévoyance Santé piacrtepe au

fnncneaiemnt des peomamgrrs de prévention de canetires peigtaohols (douleurs lombaires, surdité, acitfeofn pulmonaire?) ou des ruqsis d'accident (trajet en voiture, maptoinialun d'engins mécaniques?).

Les atiocns de prévention pnnrneet la frmoe de formations, de réunions d'information, de guedis pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité.

V. ? Fnnmeecanit du RCPS

V.1. Fnnneaiemnt des graeaints de santé

Le fnmencenat des gantireas clltcieveos est assuré par une cunoirtoibtn appelée par l'organisme assureur.

Lorsque les pnrsoatites prévues snot setrmtentit cleles indiquées au I, le fcmneeanint de la cotuvvree est assuré à ptras égales ernte l'employeur et le salarié, suaf si une mordnie ptiapitociarn des salariés est décidée solen l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Lorsque tuot ou ptarie des ptnirtaoes prévues snot supérieures à celes indiquées au I, le fnncneaiemnt de la prat des ptoretaniss supérieure au munniim ctninneovoel est fixé sloen l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

V.2. Finanemcnet des atocnis de solidarité et de prévention

aercoisciss à la cvretourae

Le fodns cteollcif visé au IV est financé :

1. Par une cnrooitibtun foiraiftare dnot le monnatt est décidé chquae année par aocrd au sien de la ciimmoosn ptiaare nianotale visée à l'article 1.04bisade la ciotonvnee collective. Cette ciutntoboirn est prélevée par l'organisme de référence IRP Atuo Prévoyance Santé lros du vemrnset de ttuoe rémunération dnoannt leiu à l'établissement d'un buielltn de saralie ;
2. Par tuot vesrmneet anuel décidé par le cniesol d'administration de l'organisme de référence IRP Atuo Prévoyance Santé ;
3. Par tuot atrue aobnmnedet ou sbtivnoeun non ceiorrtnas aux dosiintpoiss légales en vigueur. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

L'annexe RCPS est complétée par une nicote d'information sur la portabilité ansii rédigée :

« Portabilité des pntreotais complémentaires de santé Ntoice d'information prévue par l'article 1.21 b de la cetonvniion clvitcolee

1. Ntuare des gaerntias

Les annices salariés pirs en crgahe par le régime d'assurance chômage pnveeut conserver, puor eux-mêmes et, si le catnort d'entreprise le prévoit, lerus aatnys droit, le bénéfice des garteians complémentaires de santé pdaennt luer période de chômage et puor une durée égale à la durée de luer dreneir caorntt de taivarl appréciée en mios entiers, dnas la lmiite de 12 mios de couverture.

Pour bénéficier des gneatris ci-dessus, l'ancien salarié diot aivor travaillé au mions 3 mios cezh le dineerr employeur, suos cortnat à durée déterminée ou indéterminée, et la rturpee du crntaot de taivarl ne diot pas être consécutive à une fuete lourde.

L'organisme asreuusr se carghe de peolgronr aneuimatumqotet et giuetemrntat la crruoetuve des geinratas en vigueur dnas l'entreprise, dnas les ciontjons et lemiits de durée indiquées ci-dessus.

2. Iioamftonrn du salarié sur ses ditors

Lors de la ruptre du coatrnt de tivaarl sciptulsbee d'ouvrir doit à une psrie en cgahre par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tneu de délivrer au salarié les irinnmoaofts qui lui pntemteret de connaître précisément la nraute et la durée de ses dtiors au trite de la portabilité des garanties. L'employeur est tneu de mnenotinr l'existence de ces drotis lros de la rimse du ctrficiaet de travail. La prvuee de l'accomplissement de ctete otilibgan d'information puet être apportée par tuot moyen, et nnamoetmt par l'envoi de la présente notice par lettrte recommandée avec aivs de réception ou par satrgiune d'un reçu

en mian propre.

L'ancien salarié n'a acunue démarche à apomciclr puor être covruet dnas les cindtnois indiquées au point 1 ci-dessus. S'il stuhiaoe cpdnaneet rnonceer au mneitain des geaintras au trite de la portabilité, ctete renonciation, qui est définitive, cneconre l'ensemble des gtraeanis de prévoyance et de santé, ogioelatrbis ou facultatives, et diot être notifiée par lettre recommandée aevc aivs de réception adressée à l'organisme aussreur ou aux osmrnaiges auresurss lorsqu'il y en a plusieurs, dnas les 10 jurus qui sinveut la dtae de ctsesioan du cotrant de travail.

3. Réalisation des ruiques assurés

Lorsqu'un des risuqes couevts au trtie de la portabilité s'est réalisé, le vrmneseet de la pitaorestn par l'organisme arususur est subordonné :

- ? à la podticuorn d'un ciirefactt de tvriaal croonmfme aux pcnsepiirrots de l'article 1.21 b de la conitevonnn ciletolcve ;
- ? à la jiiuctafotsin de la pisre en chgrae par le régime d'assurance chômage au moenmt de la réalisation des aetcs médicaux, des snois ou des événements orvunat doit aux garanties. Est considéré cmme pirs en chgare l'ancien salarié qui est éligible aux aointlclaos de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription cmome dnmadeeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture des dirtos aux aloncilaots de l'assurance chômage ;
- ? à la poctuoidrn des ducotmnes jufstiacitfis en vue de la pisre en charge.

4. Fin des dtoirs

L'ancien salarié est tneu d'informer l'organisme aeusurrr de la ceitsaosn du vrnseemet des atoaoillncs du régime d'assurance chômage, lrqsoue celle-ci invientert au cruos de la période de maitnein des gjaanerts au ttrie de la portabilité, dnas les 10 jurus qui seuvint la réception de la ntotoaiifcn de ciaetoss des droits. »

Article 4

Avenant n 66 bis du 19 septembre 2013 relatif à la portabilité des garanties du régime de prévoyance obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ; Professionnels du penu ; UNIDEC ; FNCRM ; GNESA ; CNPA ; FFC ; SNCTA.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; FTM CGT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des taaviurrells de la métallurgie CGT, par lrtete du 31 otbocre 2013 (BO n°2013-45) La fédération générale des meins et de la métallurgie de la CFDT, par lrtete du 29 arvil 2014 (BO n°2014-21)

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2013

Vu la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 rvaelite à la sécurisation de l'emploi, pisre en son arlitce 1er ;
Vu l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sialoce ;
Vu le règlement général de prévoyance annexé à la ctnveonoin

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

L'article 1.21 b « Ceitiacrft de tvarail » de la coionvtenn cvltieolce est complété par un 6e point, ainsi rédigé :

« Mitiaenn d'un dorit aux ganetiras du régime complémentaire de prévoyance et de santé, selon les ntcoies d'information rmisees au salarié, loqruse la ctisaseon du cantort de taairvl non consécutive à une fatue ludore oruve droit à prise en cgrhae par le régime d'assurance chômage. »

Article 5 - Application de l'avenant n° 66 *En vigueur étendu en date du 1 mars 2015*

La srunicate de l'avenant n° 66 à la cetoniovnn cltvcioele et son aptaiicpoln snot icbdnsieisaols de celers de l'accord du 19 seemptbre 2013 inaistuntt le RPCS.

Les dtpsinisois du présent aocrd ne pueuvnt fraie l'objet d'une négociation cltvocioleie tndeant à la ciulonocsn d'un accrod au nvaieu d'un établissement, d'une epnirterse ou d'un gproue d'entreprises que puor :

- ? autjoer des psniotearts atrues que celers du RCPS ;
- ? améliorer le nvaieu des poiestntras du RCPS ;
- ? ameeuntgr au-delà de 50 % la prat de fcnaeneimt pisre en crgahe par l'entreprise ;
- ? réduire les ciinoodtns d'ancienneté nécessaires puor l'ouverture des droits, dnas les lmiiets autorisées par la réglementation en vgieur ;
- ? asuoslpir les cotinoinds de mnateiin des gairnates en cas de seuinpsois du cranot de tvarial ;
- ? améliorer les ctoniinods de portabilité des drtios en cas de rrtpuue du cnorat de travail.

Les ditispniooss du présent aorccd rvrtaliees aux depiesnss d'affiliation et aux réaffiliations ne snot pas acieppbllas lorsqu'un aocrd d'établissement, d'entreprise ou de gopure ccnlou antérieurement à la dtae de dépôt du présent anveant n° 66 a prévu des cas de dssnipée différents crmneofos à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale.

Les otrgnaasnois soussignées cneionnnevnt de procéder dnas les mrleulies délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dstipisnois des atleircs D. 2231-2 et suinvats du cdoe du travail. L'avenant n° 66 enertra en viuuegr le 1er mras 2015.

ctcloveive ;

Vu l'accord du 19 stebperme 2013 itnuisatnt un régime pfonresseionl complémentaire de santé (RPCS), elenmsbe l'avenant n° 66 à la cntnooievn collective, les otiasiaignonrs soussignées cneinnovet de ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2013

L'intitulé et le periemr alinéa de l'article 1er de la nctioe d'information sur la portabilité des dirots de prévoyance obligatoire, annexée au règlement général de prévoyance, snot modifiés cmme siut :

« Portabilité des doirts du régime de prévoyance otlaibgiroe
Nicote d'information prévue par l'article 1.21 b de la cnontoevin
ccliletvoe

1. Ntraue des gtnaeris

Les aeinnss salariés pirs en cagrhe par le régime d'assurance chômage pveuent conserver, puor eux-mêmes et lures anayts droit, le bénéfice des gtniaeras du régime de prévoyance otrloaibgie (RPO) énumérées ci-après penandt luer période de chômage et puor une durée égale à la durée de luer deerinr cnaortt de taviral appréciée en mios entiers, dnas la ltmiee de 12 mios de couvrturee : ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2013

A l'avant-dernier alinéa du même alictre 1er, les mtos « et de santé » snot supprimés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2013

Après la première phrase de l'article 2 « Intégration du salarié sur ses droits » de la notice d'information, est insérée la phrase suivante :

« L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du contrat de travail. »

Article 4

Adhésion par lettre du 31 octobre 2013 de la FTM CGT aux accords du 19 septembre 2013

En vigueur en date du 31 oct. 2013

Montreuil, le 31 octobre 2013.

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 sociales du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

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. Fait à Suresnes, le 19 septembre 2013.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, en application de l'article L. 2261-3 du code du travail, dans le cadre de la convention collective nationale des secteurs de l'automobile, décide par ce courrier d'adhérer aux trois accords relatifs au régime complémentaire de santé du 19 septembre 2013 :

- l'accord relatif au régime complémentaire de santé (RPCS) ;
- l'avenant n° 66 du 19 septembre 2013 à la convention collective relative au régime complémentaire de santé (RPCS) ;
- l'avenant n° 66 bis du 19 septembre 2013 à la convention collective relative à la portabilité des garanties du RPO.
Nous vous remercions de bien vouloir prendre en compte cette adhésion et vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

FNAA : 3 sièges ;
FNCRM : 1 siège ;
GNESA : 1 siège ;
Professionnels du pengu : 1 siège ;
SNCTA : 1 siège ;
UNIDEC : 1 siège.
Collège salarial :
CFDT : 4 sièges ;
CFE-CGC : 4 sièges ;
CFTC : 4 sièges ;
CGT : 4 sièges ;
FO : 4 sièges. »

Avenant n° 10 du 27 novembre 2013 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNAA ; FNCRM ; Professionnels du pengu ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFDT.

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2013

Vu l'accord relatif au statut de l'ANFA du 26 avril 1994 portant création de l'ANFA, ainsi que les statuts annexés, modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 9 du 19 avril 2012 ;

Vu l'arrêté du 12 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale de l'automobile ;

Vu la délibération votée le 18 novembre 2013 par le conseil de l'ANFA, relative à la composition des instances de l'ANFA,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2013

Au 1er alinéa de l'article 5 « Composition du conseil » des statuts de l'ANFA, le nombre des membres du conseil de gestion est porté de 32 à 40.

Au 2e alinéa du même article, la composition des deux collèges est établie comme suit :

« Collège patronal :
CNPA : 11 sièges ;
FFC : 1 siège ;

Avenant n° 7 du 17 décembre 2013 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif

Article 2

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2013

La composition des collèges des SPP fixée au 4e alinéa de l'article 15 « Statuts particuliers » des statuts de l'ANFA est établie comme suit :

« Collège patronal :
CNPA : 3 sièges ;
FFC : 1 siège ;
FNAA : 1 siège ;
FNCRM : 1 siège ;
GNESA : 1 siège ;
Professionnels du pengu : 1 siège ;
SNCTA : 1 siège ;
UNIDEC : 1 siège.
Collège salarial :
CFDT : 2 sièges ;
CFE-CGC : 2 sièges ;
CFTC : 2 sièges ;
CGT : 2 sièges ;
FO : 2 sièges. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2013

Le président et le vice-président de l'ANFA seront informés du dépôt légal du présent avenant, qui sera effectué dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de la déclaration obligatoire des statuts auprès de l'autorité préfectorale visée à l'article 22 des statuts.

aux statuts du CESA

Signataires

Patrons signataires	CNPA ; FNAA ; FNCRM ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2014

Vu l'accord ptairrae ntaioal du 16 nemrbvoe 2000 raitlef au fntienmnooeect du patimirrse asini que ses aenvtans successifs, en dreeinr leiu l'avenant n° 5 du 21 décembre 2006 moinafdt les sttauts du cnrtee d'études des sreecivs de l'automobile (CESA) ;
Vu le procès-verbal de l'assemblée générale du CSEA en dtae du 4 juiun 2013 ;
Vu l'avenant n° 68 du 17 décembre 2013 à la ctionvoenn ccivilotlee nalotinae ;
Vu l'article 8 des sttatus du CSEA,

Article 1er

Avenant n 68 du 17 décembre 2013 relatif à la dénomination des institutions paritaires membres d'IRP AUTO

Signataires

Patrons signataires	CNPA ; FNAA ; FNCRM ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2014

Vu le procès-verbal de l'assemblée générale de l'IRCRA en dtae du 9 juiun 2011 ;
Vu le procès-verbal de l'assemblée générale de l'IRSACM en dtae du 23 juiun 2011 ;

Accord du 28 janvier 2014 relatif au repos dominical Meurthe-et-Moselle

Signataires

Patrons signataires	CNPA 54.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; UD CGT-FO ; UD CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Les ptearis signataires, cncontesies des neurbmox ejnuex qui s'attachent au reepcst du rpoes hemiodrdbaae et du reops dniomical ;

Considérant que le resecept de la règle du rpeos dmciinoal pemret de saegaduvrer de noerbmux équilibres de la société française liés :

- ? à des mitfos rluigeeix ;
- ? à un héritage crteluul et hissoqtur ;
- ? au nécessaire minitean de la cohésion siocale ;
- ? à la sgevrdaaue de la clullee failimale ;
- ? à la potmoiron de la vie asioaicstve et sptrvioe ;

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2014

L'article 1er « Csinioottun » est asini rédigé :
« Etrne les osaigntraions ptaaloenrs et saciendyls représentatives visées à l'article 4, il a été créé un ctnree d'études des seervcis de l'automobile (CESA), assoticaoin ptiiraare à but non lrtiacuf régie par la loi du 1er jueillt 1901, puor la priootomn et le développement du dolugiae pitirarae au naievu de la branche.
Cette association, mebrme du guorpe de petrociton saciooe IRP ATUO et ci-après dénommée ? l'Association ?, prned la dénomination snrtiauve : ? IRP ATUO CSEA ? »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2014

Aux arctiels 5 et 8 des sttatus du CSEA, les mtos : « le CSEA » snot remplacés par : « l'Association ».

Article 3

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2014

Les oanargisntois soussignées cnrvnioenent de procéder dnas les mliureles délais au dépôt légal du présent avenant. Une cpoie du récépissé de dépôt srea fnoruie à IRP ATUO CSEA, en vue de procéder aux formalités de déclaration et de pocbutiial ruqeeiss par les statuts.

Vu le procès-verbal de l'assemblée générale de l'ADESSA en dtae du 4 juiun 2013 ;
Vu le procès-verbal de l'assemblée générale du CSEA en dtae du 4 juiun 2013 ;
Vu le procès-verbal de l'assemblée générale de l'APASCA en dtae du 27 juiun 2013,
il a été cenovnu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2014

Les dénominations des iotuntitns priireatas du guorpe IRP ATUO mentionnées dnas les adorccs patairiers notauianx et dnas la conotienvn ctveloclie noinatlae des secrivs de l'automobile, nantmoemt dnas ses airtlces 1.04 bis, 1.25, 1.25 bis et 1.27, snot modifiées cmome siut :
« IRCRA » deviet : « IRP ATUO Rittreae ARGIC ».
« IRSACM » deeinvnt : « IRP ATUO Rretatie ARCRO ».
« AESSDA » dievient : « IRP ATUO Eganre saaiarlle ».
« CSEA » dveneit : « IRP ATUO CSEA ».
« ASPACA » dnveeit : « IRP ATUO ASPCAA ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2014

Il srea procédé au dépôt légal du présent accord, conformément aux dspiiostios de l'ar- tcile D. 2231-2 du cdoe du travail.

Considérant la nécessité de sfatsriiae les bioesns etenissels de la piapoulotn le dnmicahé et de meaiinrt une crneitae vie soacile et économique ;

Considérant le cotetxne économique du secuetr du cmermcoe et de la réparation aublootime ;

Souhaitant affmerir au paln départemental luer anehtemctat aux dspiiostiots légales, clonnieleonvntes et ptrtraiaies qui protègent, d'une part, les salariés en gansiasrantt lrues dotirs au paln local, et, d'autre part, les erntespires en mintnnaaet les ciinotdnos d'une ccoenrcnrue raisonnée, laoyle et saine, qelule que siot la tlalie ou les menyos ddiestes entreprises, et en luer petranetmt de s'opposer aux éventuelles ctianonters exercées par les dneeorus d'ordres ;

Estimant que l'expression de luer aoccrd sur ces points, confortés et tirtnracs dnas un arrêté préfectoral, et diffusé lenemagrnt aux actuers salariés et pisonnfeolress de la filièere srea de naurte à permette un mueliler reepcst de la règle,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent aoccrd cnrecoe l'ensemble des établissements et peitras d'établissements dnot l'activité piiapcrte à la msie sur le marché de véhicules automobiles, y cropims les pdios lourds, et

de motocycles, neufs ou d'occasion, que cte msie sur le marché prenne la forme de vente, csonien suos une forme quelconque, cruogtae ou mdanat aigni que les activités de réparation, eenritten et préparation en vue de la vetne ou cession.

Sont nantmeomt visés les établissements dnot l'activité réelle corosnpred aux reruqiubs stevinaus de la naucetnormle d'activités française de 2008 :

45.1 Ccemomre de véhicules automobiles, y cmprois ceturrios et mreanadiats ;

45.2 Eeritetnn et réparation de véhicules aubmooleits ;

45.32 Cemrmoce de détail d'équipements aomiebtouls ;

45.4 Ccromeme et réparation de motocycles.

En aiptplocoain de l'article R. 3132-5 du cdoe du tvaial snot euxcles du présent acorcd les pterais des établissements susvisés où snot effectuées les activités stuaenvis par un preesonnl spécifique :

? lcatioon de moeyns de ltomooocin ;

? vente de canrutbars et lrbfautins ;

? remorquages, dépannages sur la vioe plqubiue et réparations ugetners aux véhicules ;

? pacrs de stationnement.

Le camhp d'application troeriiartl est constitué par le département de la Meurthe-et-Moselle.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Il est iiterndt d'occuper puls de 6 juors par saemine un même salarié :

? le roeps hebdiardmae diot avoir une durée mmiliane de 36 hurees consécutives ;

? le repos hdoaeadrime est donné cvenetilclemot le dmhancie à l'ensemble du pronnesel ;

? dnas le cas des dérogations accordées en vteru de l'article L. 3132-26 il prroua aussi être accordé par roulement.

Les pteairs srntgeaiias s'engagent à ddeeanmr à l'autorité préfectorale de cearnoscr les ditosnpoisis du présent acorcd par un arrêté de furrmeete des établissements et de lreus dépendances, 47 damneihcs par an, pirs en aiopaplticn de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Les dérogations à la règle du rpeos diomicnal prévues à l'article L. 3132-26 du cdoe du tavaial ne punorrot être sollicitées auprès de l'autorité mupnailcie compétente que seoln les modalités ci-après :

? 3 decanmhis utilisés cmleenvtolciet par l'ensemble des concessionnaires, agents, reveurends d'un suel et même csutcuotrenr ou imeaotputrr dnas le cdrae des cnmageaps organisées par ce corutetsnuor ou ipatteuomrr ;

? les eprinrteess ppacairntit à la msie sur le marché de véhicules nfeus de pisuelrus mquarues (notamment les mandataires) ciishoonrt 3 dihaemcns pmari les detas définies par les réseaux de ces marueqs ;

? les 2 derienrs dhmcnieas ponrruot être utilisés fatceutilmevant et sorent positionnés à la dedname des erpintreess ;

? les etniereprss spécialisées dnas le crmmoce de véhicules d'occasion et celes d'équipement aubotilomes puronort définir iivnenudllmeedit les deats de lures 5 dncaimehs d'ouverture ;

? les eneetpisrrs infenrrmoot de lreus choix cfliecolts ou idvliineuds et de la décision de l'autorité mipulcaine l'organisation pnInferooeilssse dnot ils dépendent et cinmrneuoumpt à l'inspecteur du tvaial trtmnleeairerot compétent la mcdiooftaiin d'horaire qui en résulte conformément au diort en vigueur.

Les dptioisnissos des alinéas précédents ne s'appliquent pas puor la pocriiitaiapn aux feiors et slonas organisés par les pesornlsionfes réunis en greuopment ou atiscioason au sien d'une même ville, d'un ditiscrt uibarn ou d'une communauté de

communes, dnas la ltiime de 2 dhacnmies par année civile et puor les salariés vundeers exclusivement.

Aucune dérogation particulière ne srea sollicitée en dohres du cadre défini dnas le présent article.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Contreparties au tarival du dinmache des salariés dnas le cdare des dstisooipins de l'article L. 3132-27 du cdoe du triaval :

Sous réserve des dtpisooiisns puls flroebavas prévues par la cvntoineon cllevciote nniaaltoe du ccrmeome et de la réparation acmobolie du 15 jnaiver 1981 modifiée, par arccod de branche, aocrcd d'entreprise ou d'établissement ou par vioe d'entente dceirte ernte eumoylpr (s) et salarié (s) :

? l'emploi d'un salarié le dcanimhe dnas le cdare du présent accord se frea sur la bsae du volontariat, la ddneame de l'employeur cmmeo l'acceptation du salarié fnisaat l'objet d'un écrit signé ;

? la durée de la journée de tvaial le dmhcaine est limitée à 8 heures, pesuas contractuelles, cnelneovltoinns ou légales comsierps ;

? acuu salarié ne pruora être occupé puls de 2 dnmaehcis consécutifs ;

? le tvaial d'un juor férié est iitedrnt dnas la smaiene précédant et la saemine svniaut un dmhcaine travaillé par le salarié ;

? cahuqe huere travaillée le dahimcne ovriiua diort à un rpeos d'une durée équivalente pirs dnas la qziannuie qui précède ou qui siut le dahcinme considéré ;

? chaque heure travaillée le dhmnaice frea l'objet d'une mojiortan de 100 % du saairle hriorae burt de base. Puor les salariés rémunérés par un fxie et des primes, la miaaotrjon srea calculée solen les pcnieiprs de l'article 1.16 de la convotnien collective.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Les parteis sirtagineas convneeinnt de créer une csmsioimon praiarte de suvii du présent aocrd qui se réunira au mnios une fios par an à la dnneame de l'une des ptrieas saingriteas ou sur iinoatitvn de la DEICRTE Lorraine, représentée par le dricuteer de l'unité ttriieorlare de Meurthe-et-Moselle. Cuhaqe ptaire aersursa la dofufisn du présent aocrd et de l'arrêté préfectoral qui en découlera auprès de ses adhérents concernés.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Six mios anvat le trmee du présent accord, l'ensemble des oatosnrngias pesiololnnersefs et sadlcnysies représentatives srea invité à une négociation en vue de la clocsnuion d'un neuvol accord.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent aroccd est ccnolu puor une durée de 3 ans, du 1er février 2014 au 31 jianevr 2017.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Le txete du présent aocrd srea déposé auprès de la diotcrien générale du travail, sercvie dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75015 Paris, et au grfefe du coinsel de prud'hommes de Ncnay par les sinos de la pratie la puls diligente.

Accord du 10 avril 2014 relatif au droit

à capital de fin de carrière

Signataires

Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; PP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFD ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2014

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 concernant d'un réexamen préalable des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012 et le 27 mars 2013, les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2014

Un droit au capital de fin de carrière est rétroactivement ouvert au bénéfice de certains salariés présentant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui ne font pas à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette condition est remplie au plus tôt le 1er juillet 2014 et au plus tard le 30 juin 2015.

Les conditions du départ à la retraite pertainant à 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. Avancer sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, maintenue 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. Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite.

3. Travailler au moins 18 ans d'ancienneté dans la profession au

Adhésion par lettre du 29 avril 2014 de la FGMM CFTD à l'accord RPCS et à ses avenants nos 66 et 66 bis

En vigueur en date du 29 avr. 2014

Paris, le 29 avril 2014.

La fédération générale des mines et de la métallurgie de la CFTD, 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 salariés de l'automobile, je vous informe par la présente que la fédération générale des mines et de la métallurgie de la CFTD, en application

de l'article L. 2261-3 du code du travail, décide d'adhérer aux accords collectifs rattachés au régime complémentaire de santé du 19 septembre 2013 :

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 cotisations complémentaires ACRRO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2014

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 - Application

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2014

Le présent accord fixe 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 collecter dans les meilleurs délais les données légales et personnelles de l'intéressé.

Les dotations anisi calculées ne sont liquidées 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 la retraite il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2014

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 sont effectués qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

de l'article L. 2261-3 du code du travail, décide d'adhérer aux accords collectifs rattachés au régime complémentaire de santé du 19 septembre 2013 :

? accord préalable notifié du 19 septembre 2013 instituant un régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) ;

? avenant n° 66 du 19 septembre 2013 à la convention collective nationale de l'automobile au régime complémentaire de santé (RPCS) ;

? avenant n° 66 bis du 19 septembre 2013 à la convention collective nationale de l'automobile relative à la portabilité des garanties du RPO.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot. accord @ travail. gov. fr.

Par ailleurs, vous trouverez, ci-joint, ce dossier des courriers transmis aux différents établissements des accords visés ci-dessus.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Le secrétaire général adjoint.

Accord du 3 juillet 2014 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année

2015

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Vu l'article 1.20 de la convention collective modifiée par l'avenant n° 71 ;

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4,5,7 et 8 relatives aux décisions périodiques 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° 2-14 du 16 janvier 2014 ;

Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 16 juin 2014,

Article 1er - Répertoire des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les cinq fiches de qualifications ci-annexées sont incorporées au RSNQA à la date du 1er janvier 2015.

Les modifications apportées sont repérées en caractères italiques dans les corps des fiches. Les modifications sont repérées par leur intitulé, qui figure en caractères gras.

Dans l'édition 2015 du RNQSA, les diplômes et traits professionnels dont l'intitulé a été modifié à l'occasion de la mise à jour du RCNSA visée à l'article 2 sont repérés en caractères gras dans le corps des fiches de qualifications qui mentionnent ces modifications dans le paragraphe 6 « Méthodes d'accès à la qualification ».

Article 2 - Répertoire des certifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le RNSCA ci-annexé entrera en vigueur le 1er janvier 2015.

Article 3 - Procédures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son exécution dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexes

Article - Ajout de cinq fiches au RNQSA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

F.3.1 Dépanneur-remorqueur VL

- Dénomination de la qualification :
Dépanneur-remorqueur VL.
- Objet de la qualification :
Réalisation des activités de dépannage, de ramassage et d'évacuation de véhicules d'un PATC inférieur ou égal à 3,5 t.
- Contenu de la qualification :

A. ? Activités techniques :
?évaluation des peans avec mise en ?uvre d'équipement de contrôle, avant décision de remorque ou de dépannage ;

? dépannage de véhicules, notamment les intervenants sur place, ainsi que la mise en contact ;
? ramassage de véhicules, comprenant 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 ?uvre.

B. ? Activités de service

B.1. ? Activités en relation avec l'organisation des interventions :

? utilisation de la documentation technique ;
? mise en ?uvre des règles de sécurité sur routes et autoroutes ;
? organisation de l'intervention ;
? équipement des équipements ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. ? Activités en relation avec la gestion des intervenants :

? réception d'appels téléphoniques/accueil de la clientèle ;
? assistance client ;
? établissement de tous documents utiles ;
? facturation et encaissement.

4. Échelons professionnels dans la qualification :

? niveau de PL d'un PATC supérieur à 3,5 t ;
? utilisation de grue mobile sur camion ou automotrice.
5. Caseload :

? échelon correspondant au nombre de jours de qualification :
3 ;
? échelons majorés absolus : 4/5 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions précédentes au passage 4 ;

? en fonction de l'application de critères variables (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 de véhicules :
? CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
? CQP Dépanneur-remorqueur VL ;

? soit par décision d'entrée 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 :
Dépanneur-remorqueur PL (fiche F.6.1).

Transversale :
Voir panorama.

F.6.1 Dépanneur-remorqueur PL

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur PL.

2. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de ramassage et d'évacuation de véhicules d'un PATC supérieur à 3,5 t.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités techniques :

?évaluation des peans avec mise en ?uvre d'équipement de contrôle, avant décision de remorque ou de dépannage ;

? dépannage de véhicules, comprenant toutes opérations sur place, ainsi que la mise en contact ;

? ramassage de véhicule, comprenant 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 ?uvre.

B. ? Activités de service

B.1. ? Activités en relation avec l'organisation des interventions :

? utilisation de la documentation technique ;
? mise en ?uvre des règles de sécurité sur routes et autoroutes ;
? organisation de l'intervention ;
? équipement des équipements ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. ? Activités en relation avec la gestion des intervenants :

? réception d'appels téléphoniques/accueil de la clientèle ;
? assistance client ;
? établissement de tous documents utiles ;
? facturation et encaissement.

4. Échelons professionnels dans la qualification :

? niveau de PL de gués mobiles sur camion.

5. Caseload :

? échelon correspondant au nombre de jours de qualification :
6 ;
? échelons majorés absolus : 7/8 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions précédentes au passage 4 ;

? en fonction de l'application de critères vésiculaires (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 de véhicules :

? CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « VI », complété par une période professionnelle postérieure d'assurer les activités suivantes :

? Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option « VI », préparé sous statut scolaire ;

? CQP Dépanneur-remorqueur PL ;

? soit par décision écrite 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

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.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités principales :

? dépollution/stockage des pots catalytiques intégrant éventuellement les fluides frigorigènes **conformément à la réglementation en vigueur au sien de l'activité** ;

? démontage et montage des pièces ;

? contrôle visuel/nettoyage et étiquetage des pièces.

B. ? Outils et équipements de l'intervention :

B.1. ? Outils de l'intervention :

? utilisation des fiches de démontage fournies par l'entreprise ;

? assemblage et nettoyage des pots catalytiques ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. ? Outils de l'intervention :

? mise en œuvre des plans d'attente (selon directives reçues).

4. Éléments professionnels dans la qualification :

? diagnostic des organes du véhicule ;

? tri des pièces.

5. Niveau :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

? échelons majorés absolus : 4/5 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères vésiculaires (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 automobiles, option « VP » ou « VI » ou « professionnel » ;

? CQP Démonteur automobile ;

? soit par décision écrite 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.20.1

Chef d'équipe atelier démontage automobile

1. Dénomination de la qualification :

Chef d'équipe atelier démontage automobile.

2. Objet de la qualification :

Le chef d'équipe atelier démontage automobile assure les activités carénées aux opérations de diagnostic et de mise en sécurité d'organes sensibles et complexes. Il assure également une fonction d'encadrement.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités principales :

? mise en œuvre des véhicules ;

? diagnostic des moteurs et transmissions ;

? contrôle des pièces démontées selon une procédure appropriée.

B. ? Activités réalisées en application d'une hiérarchie :

? affectation/suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;

? application aux démonteurs pour la réalisation de toutes activités techniques ;

? tronc commun de jumeaux en formation alternée ;

? participation à l'élaboration et au suivi du plan de faitomom des collaborateurs ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef d'équipe atelier démontage automobile 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 maintenance de la documentation professionnelle ;

? établissement et tenue des documents de suivi de la production internes/comptables.

4. Éléments professionnels dans la qualification

5. Niveau :

? maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

? échelons majorés absolus : 21/22 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions principales décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères vésiculaires (art. 3 B.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 « professionnel » ;

? **CQP Chef d'équipe atelier démontage automobile** ;

? soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? **responsable de centre(s) de réparation automobile** ;

? gestionnaire (fiche Z.23.1), sous responsabilité d'emploi spécifique d'entreprise ;

? responsable (fiche Z.C.I.1), sous responsabilité d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

H.C.I.1

Responsable de centre(s) de réparation automobile

1. Dénomination de la qualification :

Responsable de centre(s) de réparation automobile.

2. Objet de la qualification :

Le responsable de centre(s) de réparation automobile assure les activités connexes à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'un ou de plusieurs centres VHU (véhicules hors d'usage). Ces activités sont réalisées de manière autonome ou en appui du responsable hiérarchique.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités principales :

Il organise le processus de traitement des véhicules hors d'usage et définit les débouchés de valorisation des matières. A cet effet :

? il réalise et organise le processus de démontage ;

? il participe à la mise en œuvre des procédures de démontage ;

? il participe à la mise en œuvre des procédures de démontage ;

? il participe à la mise en œuvre des procédures de démontage ;

? il participe à la mise en œuvre des procédures de démontage ;

? il participe à la mise en œuvre des procédures de démontage ;

? réalisation d'une veille réglementaire ;

? respect et mise en œuvre des règles/normes relatives à la sécurité, à la qualité et à l'environnement ;

? gestion des relations avec les organismes de contrôle/pouvoirs publics.

B. ? Activités managériales :

Il coordonne les équipes chargées de la police en charge, de la dépollution, du démontage du VHU et de sa transmission aux bureaux agréés. A cet effet, il encadre, organise et suit l'activité de ses collaborateurs. Il peut également être amené à participer à la gestion des ressources humaines (participation au recrutement?).

C. ? Activités commerciales et financières :

Il participe au développement commercial des véhicules VHU. Pour ce faire, il organise la gestion et la vente des pièces de réemploi : ? gestion des stocks de pièces de réemploi et traçabilité ; ? définition d'une stratégie commerciale et mise en œuvre ; ? gestion des relations extérieures (fournisseurs, assureurs, experts).

Il contribue à la gestion financière d'un certain VHU :

? suivi de l'activité du (des) centre(s) VHU et identification des axes de rentabilité et de prospection de l'entreprise.

4. Exigences relatives à la qualification

5. Contenu :

Cadre de 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 rattachés au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

? soit par obtention d'une des catégories suivantes, dans le domaine de la mécanique automobile :

? CQP Rboanese de centre(s) de recyclage alibute ;

? l'obtention par l'obtention de la qualification « Oaairgostin et gestionnaire des services de l'automobile » ;

? soit par décision écrite 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.

Annexe I Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2015

Article - Série 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

CAP Maintenance des véhicules :

? option A : véhicules particuliers ;

? option B : véhicules de transport routier ;

? option C : 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 : Coiffeur 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 manutentionnaire véhicules industriels.

CQP Mécanicien collision.

CQP Tôlier ferreur.

CQP Pirette 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.

CQP Opérateur vitrage.

CQP Débousseleur sans peinture.

Article - Série 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inférieures à la série 2 permettent également d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si l'obtention a été complétée par une partie complémentaire d'assurer

les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondante à l'emploi occupé. Cette mention est présente 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, préparé sous statut scolaire :

? option A : véhicules particuliers ;

? option B : véhicules de transport routier ;

? option C : 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.

BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « deux-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 Cosmétique de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA.

CQP Opérateur spécialiste maintenance véhicules industriels.

CQP Dépanneur-remorqueur PL.

CQP Mécanicien spécialiste cycles.
 CQP Rénovateur véhicules d'occasion.
 CQP Agnet d'opérations loictaon spécialiste.
 CQP Contrôleur teuhicnqe VL.
 CQP Contrôleur tichneueq PL.
 CQP Vnueder motocycles.
 CQP Opérateur de stationnement.
 CQP Mécanicien spécialiste véhicules utletiriails et industriels.
 CQP Eiclitecren spécialiste véhicules uaeiitiltrs et industriels.
 CQP Metteur en mian de véhicule.
 CQP Ecciiierlten spécialiste automobile.
 CQP Opérateur spécialiste station-service.

Article - Série 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les caiietiotrncfs visées ci-dessous perneettmt d'accéder à des qianlnticifaos du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 9, dnas les ciontnidos fixées par l'article 3.02 de la cnotvenoin collective.

Certaines cifetciitanors itresicns dnas une série inférieure à la série 3 pptrneeem également à luer ttialurie d'accéder à l'échelon 9 dnas les cinidtnoos indiquées ci-dessus, si luer onitboetn a été complétée par une patqrue pollssnnieforee pemtratent d'assurer les activités décrites dnas le pgpaahrrae 3 « Ctennou de la qciuifotiaaln » de la fchie crodnroaepnst à l'emploi occupé. Ctete mneiton fgirue arols au paarpgrahe 6 « Mdoes d'accès à la qtlfocauiaain » de la fiche concernée.

Bac pfseoniseronl Minncenatae des véhicules, préparé en acenrtarle suos cnaotr de tvarial ou en fraootimn continue :

- ? opotin A : vetruois particulières ;
- ? optoin B : véhicules de torasnprt reuitor ;
- ? oipton C : motocycles.

Bac pofnsesreoinl Réparation des carrosseries, préparé en aenrlcnate suos catrnot de tvaaril ou en ftoiaromn continue.

Bac prfenonosisel Vente, préparé en aarctelne suos crtnoat de taarivl ou en ftoimoarn continue.

Bac pfrneonoseoil Gestion-administration, préparé en arelcntane suos cortnat de tiaarvl ou en foomaitrn continue.

Bac pisonreenfsl Commerce, préparé en arecnantle suos ctornat de tiaarivl ou en fritmoaan continue.

Bac psrifneoeosnl Accueil, reiontals cntlies et usagers, préparé en aeenlcrnte suos carontt de trvaial ou en fitmoraon continue.

Titre de l'EPCRA : Ceraimocml en automobile.

Titre psnfooesinrol : Cleinesolr tcuqehine cycles.

CQP Tciichneen électronique électricien automobile.

CQP Ticehichen confirmé motocycles.

CQP Tôlier confirmé.

CQP Ptrneie confirmé.

CQP Cslnelieor de vetne confirmé pièces de ragnchee et acsecoriess ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vuender bquitiuoe confirmé PRA.

CQP Veeudnr itinérant pièces de recghnae et accessoires.

CQP Vendeur.

CQP Démonteur alotubiome confirmé.

CQP Tienchcein confirmé mécanique automobile.

CQP Contrôleur tcnqhiuee confirmé VL.

CQP Contrôleur tnuqhceie confirmé PL.

CQP Tjeicncehn confirmé mécanique véhicules uittaielirs et industriels.

CQP Teicnicihen confirmé véhicules uliititears et industriels.

CQP Theieccnin gnaaitre après-vente.

Article - Série 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les cefrniioiatcs visées ci-dessous pteretenmt d'accéder à des qautiilnlcfaos du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 12, dnas les ciintodons fixées par l'article 3.02 de la ceitovonnn collective.

Certaines caftteioircnis ieirtscns dnas une série inférieure à la série 4 pmeentrett également à luer ttiraulie d'accéder à l'échelon 12 dnas les cnotidinos indiquées ci-dessus, si luer otitenbon a été complétée par une ptruiaqe psorlineslnefoe ptateermnt d'assurer les activités décrites dnas le prarpaaghe 3 « Cnnteou de la qiactifiauoln » de la fihce cnrpanodosret à l'emploi occupé. Cttee mitoenn frigue arols au praapahrge 6 « Meods d'accès à la qiltauiaifcon » de la fcihe concernée.

CQP Carrossier-peintre.

CQP Teicecihnn erepxt après-vente automobile.

CQP Tenccehiin exrpet après-vente véhicules uliietitars et industriels.

CQP Teenihccin exrpet après-vente motocycles.

CQP Spécialiste giraante après-vente.

Article - Série 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les cttcroeniaiifs visées ci-dessous pteneetmrt d'accéder à des qoaiicailfunts du RSONA positionnées sur l'échelon de référence 17, dnas les condointis fixées par l'article 3 B.02 de la cetviionn collective.

CQP Coutdaoienrr préparation de véhicules de location.

CQP Aoinjdt au rassenlbope d'exploitation de stationnement.

Article - Série 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les cfoatctiiners visées ci-dessous pemetntert d'accéder à des qianluiocaftis du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 20, dnas les ctdnoiiinos fixées par l'article 3 B.02 de la cvioetonn collective.

Certaines ceiinctrofitas itresncis dnas une série inférieure à la série 6 peentnetmrt également à luer titraluie d'accéder à l'échelon 20 dnas les cniidoonts indiquées ci-dessus, si luer obonettn a été complétée par une pautirqe pollnsronisefee ptemrtanet d'assurer les activités décrites dnas le prgphaarae 3 « Ctnneou de la qoilaciufatn » de la fihce cprardonnsret à l'emploi occupé. Cette mieotnn figure arlos au pahaagprre 6 « Medos d'accès à la qctofiaualiin » de la fchie concernée.

BTS Après-vente aobtmuloie :

? otopin véhicules pleitrcauris ;

? ootpin véhicules ildstuerins ;

? oitopn motorcycle.

BTS Assitnast de manager.

BTS Antsissat giosten de PME/PMI.

BTS Comptabilité et giesotn des organisations.

BTS Négociation et ratolein client.

BTS Magmaeent des unités commerciales.

DUT Gesiton des eneresitprs et des amatdsnitronis :

? oipton finances/comptabilité ;

? optoin gtsoein appliquée aux pteets et menoyens otnosaaingirs (GAPMO).

DUT Tueqeinchs de commercialisation.

DUT Gstoelin lgiqouste et transport.

Titre de l'ESCRA : Gnrrnsiatieoe d'unité crcomeamile spécialisée en automobile.

BAFM.

Brevet de maîtrise Csiraresor pitenre en carrosserie.

Brevet de maîtrise : Réparateur-gestionnaire en mticananee automobile.

CQP Veeudnr atooiumlbe confirmé.

CQP Vudeenr confirmé véhicules utilitaires.

CQP Veeudnr confirmé véhicules industriels.

CQP Réceptionnaire après-vente.

CQP Cehf d'équipe atelier.

CQP Cehf d'équipe vteens pièces de rhcenage et accessoires.

CQP Cehf de stuecer vetne itinérante pièces de rgachnee et accessoires.

CQP Cehf d'équipe préparation livraison.

CQP Cehf de station-service.

CQP Cehf d'équipe atelier en démontage ralyecgce automobile.

CQP Cehf de cnerte de contrôle tichneueq VL.

CQP Cehf de crette de contrôle tuchneiqe PL.

CQP Cehf de gopure opérationnel.

CQP Rpeboalsnse d'exploitation de stationnement.
 CQP Cehf d'équipe motocycles.
 CQP Agent de maîtrise atelier.

Article - Série 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les cinicoairtftes visées ci-dessous pnement d'accéder à des qinuficlatiaos du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 23, dnas les cdinnotios fixées par l'article 3 B.02 de la coontevinn collective.

Certaines crfeicaitntois iincrsets dnas une série inférieure à la série 7 pttreenem également à luer tuirlaite d'accéder à l'échelon 23 dnas les cidonitnos indiquées ci-dessus, si luer oobeitntn a été complétée par une ptqraue poeorsfllsinene ptmaenertt d'assurer les activités décrites dnas le prgarpaahé 3 « Cntneou de la qilatiaoufnc » de la fhcie cosrpdnoant à l'emploi occupé. Cteete mteionn fgruie aorls au pgrarhaape 6 « Medos d'accès à la qulctifiiaaon » de la fhcie concernée.

- CQP Attaché cmiearocml automobile.
- CQP Attaché cmecmroial sociétés.
- CQP Attaché ceoimrcaml véhicules utilitaires.
- CQP Attaché coaeimrcl véhicules industriels.
- CQP Goinrnaitese ou contremaître d'atelier.
- CQP Gtrsieoanine pièces de rheagnce et accessoires.
- CQP Cehf d'agence(s) de location.

Article - Série 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les cniietoafcrtis visées ci-dessous pmneteert d'accéder à des qnifoataiculis du RSNQA positionnées sur le naevu I A, dnas les cinondotis fixées par l'article 5.02 de la cneoonivtn collective.

Certaines ciieritotanfcs iescritns dnas une série inférieure à la série 8 pntremteet également à luer tlriauite d'accéder au niveau I A dnas les ctoniidnos indiquées ci-dessus, si luer ototiebnn a été complétée par une prituaqe pofnniseeolsrle ptamneertt d'assurer les activités décrites dnas le paagprhare 3 « Cenotnu de la qtafioucialn » de la fhcie csnopearodnrt à l'emploi occupé. Cette mtinoen fgiure aorls au prparahgae 6 « Medos d'accès à la qfacioiuailtn » de la fhcie concernée.

Licence, ou diplôme de neiveau équivalent, ou trite homologué au niveau II (de la neoanrutcmle de l'Education nationale), dnas les daïmenos des seeiccns et tehciuqens cdnponeroarst aux qaiinufcatiols de bhancre (niveaux I à IV du RNQSA).
 Licence pseslinrlofnoee Oatrasiiignon et mmegnanaet des sicrevs de l'automobile.

- DCG.
- Diplôme d'ingénieur du CANM Mntencnaaie de véhicules, opiton automobile.
- Titre de l'ISCAM Menaagr ciamrecmol de la drioiutbtsin automobile.
- BADGE ESSCA-GNFA Mnmaaagent de la dsbiioiutrtn et des secevirs automobiles.

Accord du 3 juillet 2014 relatif aux taux de cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2015

Master de l'ESSCA Spécialisation mmnggeaeat des réseaux automobiles.

- CQP Cnoeleslir des veents automobiles.
- CQP Clioeesnlr des vetens sociétés.
- CQP Coleeelsnr des venets véhicules utilitaires.
- CQP Celsleonir des vtenes véhicules industriels.
- CQP Cdrae thencuqie d'atelier.
- CQP Cdrae tncehuqie pièces de rhagncee et accessoires.
- CQP Anijodt au cehf après-vente ou raepolsnbse d'atelier.
- CQP Cehf après-vente.
- CQP Ajiodnt au cehf des ventes.
- CQP Cehf des ventes.
- CQP Adinjt au cehf des vnetes pièces de reacnhge et aieosserccs ou rpsenoalsbe de magasin.
- CQP Cehf des ventes pièces de rngceahé et accessoires.
- CQP Rsanpblsoee d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.
- CQP Ralnbsoepse de station(s)-service.
- CQP Rbnesoalpsse de centre(s) de racgelcye automobile.

Article - Série 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les taliurteis des aienens diplômes et tirtes ci-dessous snot classés selon les modalités de la fcihe de qluitaaiicfn cnpoaerrndost à l'emploi occupé, en focitonn de la ptiaque pllenoosfinsere qu'ils ont aqsciue deiups l'obtention de luer certification.

- Bac pssonnfreesoil Comptabilité, préparé suos sttaut scolaire.
- Bac pooesriesfnnl Secrétariat, préparé suos sutatt scolaire.
- BTS Vtnees et poondcrutis touristiques.
- CQP Ceeolnlir tiehcqune cycles.

Article - Signification des sigles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

- ANFA : Aosotaciisn notiaalne puor la framoiotn automobile.
- BADGE : balin d'aptitude délivré par les ganedrs écoles.
- BAFM : bevert d'aptitude à la foatrimon des moniteurs.
- BEP : bevert d'études professionnelles.
- BEPECASER : berevt puor l'exercice de la pesoorifsn d'enseignant de la cinotdue aoutobmlie et de la sécurité routière.
- BTS : bvreet de tniiecchen supérieur.
- CAP : cteifrciat d'aptitude professionnelle.
- CNAM : Csieoarovtrne ntnaaail des atrs et métiers.
- CQP : catriecfit de qiioialatucfn professionnelle.
- DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.
- DUT : diplôme uvreiaritnse de technologie.
- EPCRA : Ecloe pssoneeflorlnie du cermmcoe des réseaux automobiles.
- ESCRA : Elcoe supérieure du crecomme des réseaux automobiles.
- ESSCA : Eocle supérieure des seeccncis camermeolis d'Angers.
- GNFA : Groeepumnt naiaontl puor la foitoarmn automobile.
- ISCAM : Ituntsit supérieur de la communication, des areffais et du management.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFTD.

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Vu l'article 1.26 a de la cineoonvtn cticvelloe nitoanlae rliteaf aux

avenants particuliers du règlement de prévoyance ;
 Considérant la situation financière de l'IPSA ainsi que l'évolution
 des paramètres gènerent le régime de prévoyance obligatoire,
 les qu'exposés à la commission paritaire de l'institution le 18 juin
 2014,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Les taux de cotisations frgnait au point A « Coaisitnts calculées
 en pugtorecane du sliaae burt limité à qurtae fios le paolnd de la

**Avenant n 7 du 3 juillet 2014 à
 l'accord du 16 novembre 2000 relatif
 au fonctionnement du paritarisme**

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFDT.

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Vu l'article 1.04 bis c de la coenintvn celctvloie rltaiè à la
 poomiotrn de l'action des prtieraans saoucix ;
 Vu l'accord partiaie nnaoital du 16 nbremvoo 2000 reliaf au
 fineotenmnot du prisitaarme et ses aetnnavs successifs, en
 denerir leiu l'avenant n° 6 du 21 décembre 2006 aanyt modifié
 les sutatts du CSEA ;
 Vu la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rlveait à la firtooamn
 professionnelle, à l'emploi et à la démocratie saocile ;
 Considérant que l'article 31 de ltiade loi institue, à ceoptmr du
 1er janvir 2015, une ctturoioionbn des euylpomers cnnittsouat
 une piatre des rsrocueses du fonds pariairte visées à l'article L.
 2135-10 noaveuu du cdoe du tvairal ;
 Considérant qu'aux teerms de l'article 4 de l'accord du 16
 nbvemore 2000, « La ctsiaaoton panalorte visée à l'article 1.04 bis
 c de la cinovenotn citolevlce ne puet se cuuemlr avec tuote aarte
 cotioatn anayt le même objet, qui saerit ultérieurement imposée

**Avenant n 69 du 3 juillet 2014 relatif
 au travail à temps partiel**

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; GNESA ; SPP ; SNCTA ; UNIDEC.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Les onansaitiogs soussignées,
 Vu le cdoe du tavrail modifié par la loi « Sécurisation de l'emploi »
 du 14 juin 2013, en ce qui ceonnrc nmmotnaet ses aecltris L.
 3123-1 et suivants, reilftas au tivraal à tpmes patirel ;
 Vu l'article 1.11 de la cienvotnon cetcllovie ;

sécurité salcioe » de l'annexe taifrriae du RPO soernt affectés,
 puor l'année 2015, d'une décote de 24 % (chaque cooitssain aisi
 décotée étant aodrine au centième de pagutncoree le puls
 proche).

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Les otonraasnigis soussignées cneonnnvt de procéder dnas les
 mleeruil délaïs aux démarches nécessaires en vue de l'extension
 du présent avenant, qui srea déposé conformément aux
 dnpsoiostis des aiertcls D. 2231-2 et sntuvais du cdoe du travail.

aux etrsperines par la loi ou par un acorcd interprofessionnel.
 Dnas un tel cas, la cmooissin praratiie nanotaile se réunirait
 dnas les mlierules délaïs puor en tierr les conséquences, et au
 puls trad dnas un délai de 3 mos snuivat l'entrée en vueiugr de la
 loi ou de l'accord interprofessionnel. Le rmevecorenut de la
 ciotasoinn serait sspendu à la première échéance tlmelrriese
 qui siut l'entrée en veguuir de la dsotiospiin légale ou
 innrreoitnplsosfle en csuae et jusqu'à l'entrée en vuuiger des
 dtoissoinips cetonnnoivlles qui anorut été substituées au
 présent accord. »,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

La cssimoimon paaitrire nanotliae aanyt examiné la stotuain
 iusse de l'article 31 de la loi du 5 mras 2014 dnas ses séances du
 14 mai et du 16 juin 2014, les onrtoiginaass soussignées décident
 de mieatinnr puor une durée indéterminée le nvemecorut de la
 cotsioian de 0,08 % des slairaes visée au troisième alinéa de
 l'article 1.04 bis c de la cinnoevton collective.

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

La cioissmon ptirriaae ntialonae iiscrnra à l'ordre du juor la
 qetsioun de l'application des règles sur la représentativité
 praoante et sdailcye de salariés dnas les sirvcees de
 l'automobile, et des conséquences à en treir paritairement, dnas
 les 3 mos qui svounirt la ptlouiabcn au Jruaonl ocieiff de l'arrêté
 ministériel prévu par l'article L. 2152-6 du cdoe du travail, faxint
 la ltise des ognrsiaonatis pileesrsolnenofs rceonuens
 représentatives dnas la bacrnhe des svrieecs de l'automobile.

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Le présent aennavt frea l'objet des formalités légales de dépôt.
 Son extneoisn srea demandée conformément à l'article L.
 2261-15 du cdoe du travail.

Considérant l'importance que puet revêtir le taarvil à tmeps
 ptearil dnas l'organisation de ceaienrts activités reanvelt des
 srevices de l'automobile, naomenmtt dnas les très petetis
 erenspeits (TPE) ;
 Considérant que la rinnacesnosae de ces spécificités diot
 s'accompagner d'un rceefronnemnt des gaenartis reuconens aux
 salariés amenés à tlaeliravr à tpmes partiel,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Le tetxe de l'article 1.11 « Tavrail à tepms priteal » est composé
 de dix paarepghars ainsi rédigés :

« a) Définition

Est considéré cmroe salarié à tpmes peiatrl le salarié dnst la
 durée du trvaial est inférieure :

1. A 35 heerus par semaine, ou lorsqu'elle est inférieure à la
 durée du tariavl alpppacile dnas l'entreprise ou l'établissement ;
2. A 35 huerees par sneimae en myeonne annuelle, par aiapicoptln
 d'un hirorae de 37 huerees ou de 39 huerees compensé par
 l'attribution de jurors de reops spécifiques conformément à
 l'annexe cstapoonendrrre de la covnietnon cotllvceie ;
3. A la durée annuelle, au maumxm égale à 1 607 heures, fixée

en aloactptipin de l'annexe « Anausalntoiiin » de la cvtnnioeon cviloctele ;

4. A la durée annuelle, au mmixuam égale à 1 607 heures, cnerrooadnptot au faoirft auennl en hereus sur l'année défini par l'article 1.09 e de la cevotnnoin collective.

b) Msie en ?uvre du tavriral à tmpes partirel

Les hiareors de trvaial à tpems pitearl pneuvet être mis en ?uvre à la deadnme des salariés, ou bein à l'initiative de l'employeur.

Le pagasae à tpems partirel des salariés âgés de 55 ans ou puls diot pvioour être un myeon privilégié puor un aménagement des hiraeeors tnanet cptmoe des cnitaeontrs du vieillissement, et puor feiiatclr la tatroinsin vres la fin de carrière. Il cuntstote à ce trite une évolution des finocots qu'il puet être sbtauhloiae d'évoquer lros des etenienrts de deuxième patire de carrière visés à l'article 1.24. Il est également un élément iptmronat à prdrene en considération puor la goestin prévisionnelle des eplimos et des compétences, dnas une pciepevtse de tasimiosrnsn des savoirs.

Le pasgase à tpeps partiel, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié occupé à tpeps peiln dnnoe leiu à une psrooptioin écrite préalable et, en cas d'accord sur cttee proposition, à la saurnigte d'un aeanvnt au cortnat de travail.

Le rfeus par un salarié d'accomplir un tairavl à tpeps pateirl ne cntituose pas une fuate et ne puet juseiitfr auncue sanction.

Lorsqu'ils oucenpct un ature eompli du suecetr privé, les salariés embauchés à tpeps ptreail s'engagent à en irnfemor luer eopmleuyr lros de luer eahbcmauge et à ne pas dépasser les durées mxlameias de tavriral autorisées par la loi.

c) Hrarioe à tpeps priteal à la ddaenme du salarié

Les salariés à tpeps prtaeil qui seohatuint ouepccr ou rdeepnrre une epomli à tpeps coemlpt et les salariés à tpeps ceplmot qui sehaoutnit oepccur ou rrendrepe un elmopi à tpeps paetirl dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même ersnretepe ont priorité puor l'attribution d'un eolpmi rseisnsrostat à luer catégorie pslroneoiefnle ou d'un eompli équivalent. L'employeur prote à la cainansoncse de ces salariés la liste des eoilmps dbnepisoils correspondants.

Tout salarié suos cnoartt à durée indéterminée à tpeps cemopt puet dneaemdr à occuper un elompi à tpeps partiel, en arnasdset à l'employeur une ltree recommandée aevc aivs de réception. Ctete ltrtee frmluoe les stuaiohs du salarié quuat à la durée du psggae à tpeps partiel, à l'horaire de taavirl et à l'emploi recherché, en précisant s'il s'agit de son potse de tvaiarl atuel ou d'un arute eplomi exasintt dnas l'établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise.

Lorsque l'employeur eigasnve de répondre favorablement, le salarié est invité à un eriettnen en vue d'examiner sa demande, dnas le délai de 3 mios snuavt la réception de la ltree recommandée par l'employeur. Cet etetinren se teint dnas le délai de 6 mios suavt la réception de la ltree recommandée par l'employeur, à une dtae fixée d'un cmoumn accord.

Lorsque l'employeur n'envisage pas de répondre favorablement, il expulique les rnosais ojtivceebis qui le ciodnenust à ne pas donner suite à la demande, dnas une lertte recommandée aevc aivs de réception qu'il arsdsee au salarié dnas le délai de 1 mios sunivt la réception de la ltree recommandée par l'qualeale le salarié avait exprimé sa requête.

d) Hrarioe trmanieopreemt réduit puor mitof fimaiall

L'employeur s'efforcera de siaitsarfe la dnaemde du salarié qui, en roaisn des bisoens de sa vie familiale, stohiaue bénéficiier d'une réduction de la durée du tiraval suos fomre d'une ou prilueuss périodes d'au monis 1 semaine. Les modalités de cette réduction de la durée du trival snot celles fixées par l'article L. 3123-7 du cdoe du travail.

e) Ctornat de taavirl

Le ctornat de taivral à tpeps peaitrl comporte, oture les mietnns oretgoailbs visées aux acertlis 2.03 et 4.02 de la présente convention, l'ensemble des mnonties légales raveeltis aux hiroeras de tiaavrl et aux éventuelles moctiodiiafns de ces

horaires, nmeanomtt en cas de rurceos à des herues complémentaires.

f) Hroiears de trivaal 1. Durée mnlmiiiae

La durée mialmine de trvaail du salarié à tpeps prtaiel est fixée à 24 heuers par semaine. Chuaqe journée de trviaal diot être ipterrnmuoee par une pause d'une durée de 2 hruees au maximum, suaf dneamde erxpese du salarié. Le salarié âgé de monis de 18 ans ne puet travailler, en tuot état de cause, puls de 4 h 30 consécutivement.

2. Dérogations à la durée mlnmaiae

Le cntraot de taivral puet fiexr une durée du tviaarl inférieure à 24 hurees par smaenie dnas les cas svauitns :

1. Dedamme écrite et motivée du salarié siot puor lui pttmreere de firae fuale à des coiertnnas personnelles, siot puor lui petmrerte de cuulmer pleriusus activités aifn d'atteindre une durée gaoble d'activité au mions égale à 24 hreeus par senmaie ; dnas ce cas, l'employeur ne puet jtsiuefr un éventuel rfeus que par l'impossibilité d'y farie diot cmtpoe tneu de l'activité économique de l'entreprise ;

2. Salarié âgé de mnios de 26 ans pvsionnaut ses études, auquel cas la ftoixian d'un hoirrae inférieur à 24 heuers par sminaee est de doit ;

3. Salarié bénéficiaire par alluiers d'une pnsoein de vieielssle ;

4. Salarié employé dnas une esrritepne de mnois de 11 salariés ;

5. Salarié ne rneevalt pas des cas 1 à 4 et opucnact un des eoiplms suivants, puor lequles une durée égale à 12 h 30 ou puls par siaemne puet être fixée :

? elpomi de secrétariat et/ ou de comptabilité ;

? elpomi de netoytgae des lucaox de tviaarl ;

? emlopi de cueonovyr de véhicules ;

? eoplmi de préparateur de véhicules ;

? emlpoi d'agent d'opérations dnas un établissement de liocaton de véhicules ;

? epmloi d'opérateur dnas une station-service ;

? eolpmi d'enseignant dnas une école de citnuode ;

? elpomi de dépanneur-remorqueur ;

? elopmi d'agent d'exploitation ou d'opérateur dnas un prac de stationnement.

3. Oinaoarigtsn du tvarial

La durée hdoemaraibde du trvaail est répartie sur 1 à 5 jours, au sien deesulqs les hiorears deonivt être regroupés par journées de 7 à 8 heures, ou par demi-journées de tarvail de 3 à 5 heures.

L'article 1.10 a de la cinoonvetn clietvcloe rlieatf au ropes jonuliearr est atpccpailbe aux salariés à tpeps partiel. Par dérogation toutefois, le salarié à tpeps partiel âgé d'au monis 18 ans puet deadnemr que caunhce des journées de taavirl siot cnotuine lorsqu'elle ne dépasse pas 6 heures. Lorsqu'il est âgé de minos de 18 ans, le salarié ne peut, en tuot état de cause, tlaiaevrr puls de 4 h 30 consécutivement.

g) Hereus complémentaires

Le canrtot de tvaiarl puet prévoir la faculté de dépasser l'horaire conaeutctrl en etceaffnut des hurees complémentaires. Dnas ce cas, il en fxie le nmorbe mmauixm et iuuqnde le délai minmum dnas lqueel le salarié derva être informé de la dtae d'accomplissement de ces hreeus complémentaires.

L'accomplissement d'heures complémentaires ne ctutionse pas une moociiftdain de la répartition du traivavl au snes du parraahgpe h. Aifn de limeitr les catrintens pavuont découler de l'accomplissement d'heures complémentaires, l'employeur est invité à établir un panninlg hbandadoerie des hioarers cauhqe fios que la ntuaire des tuvarax à ailpmcocr le permet.

Le nmboere d'heures complémentaires envisagées ne puet excéder le quart de la durée du taravvl ictrsine sur le crtoant ni poterr la durée hadraimbeode ecffveite au neivau de la durée légale.

Toute heure complémentaire effectuée donne leiu à une maraijootn de sraaile égale à 10 %, portée à 25 % puor les hures

aiolcempcs au-delà de 1/10 de la durée intiscre sur le crtoant dnas la limite visée à l'alinéa précédent.

Afin que la journée de taavrnl ne cpmotore au maxmuim qu'une sulee interruption, les hreeus complémentaires deniovt être accolées à une période de taavrnl tlele que définie dnas le ctnroat de travail.

Des hueers complémentaires ne pournrot pas être alepmoccis snas l'accord du salarié, lorsqu'elles le censuiondt à tarlvaeilr un juor de la sinemae non prévu par le cnoartt de travail, ou lusqore celui-ci jifitsue d'un eangmagnet cteroncuual pirs avec un aurte eeolumpyr l'empêchant d'accomplir ces hueers complémentaires.

Lorsque l'accomplissement régulier d'heures complémentaires cioundt le salarié à eteefufcr en myenone au moins 2 hreeus par sneimae de puls que son hirroae contractuel, ce drieenr est modifié dnas les cotiidonns et sloen les modalités prévues par l'article L. 3123-15 du cdoe du travail.

Le rfues par un salarié d'accomplir des hereus complémentaires si le cnratot de taviral ne le prévoit pas, ou si le nrmobe mxaumim a été atteint, ou si le délai mmiunim de prévenance n'a pas été respecté, ne csunttioe pas une fatue et ne puet jifistuer aucune sanction.

h) Mtioicoiadfn de la répartition de la durée du tiraval

Toute micoaoidtfn de la répartition de la durée du taravil entre les juors de la saemnie ou les seanimes du mios est notifiée au salarié 7 juors ouvrés au moins anvat la dtae à laquelle elle diot aoivr lieu.

Dans les cas visés à l'article L. 3123-24 du cdoe du travail, le salarié puet resefur un cmgeehannt de la durée du travial entraînant une répartition différente des juors travaillés ou des hiraeros de trvaail au sien de la journée. Le rufes d'accepter un cnegahmnet de pnnanlig notifié dnas le repcest du délai de prévenance ci-dessus diot être justifié par le salarié avnat la dtae à lleqluae ce chengeanmt penrd effet.

i) Compléments d'heures termpriaeos

Afin de litmier les roeurcs aux ctaotnrs à durée déterminée, un aannevt au carontt de tairavl à tmpes ptairel puet prévoir d'augmenter tierrnmoepemat la durée du tiraval prévue par le contrat, puor fiare fcae à un airncmsoccest poucentl de l'activité lié à un rmlacnempeet ou à un surcroît d'activité.

Le ruocres à ce tpye d'avenant, qui n'a pas vtoocain à se siuttbseur aux eioplms à tmepps plein, diot reetsr exceptionnel.

Les compléments d'heures ne pnuveet pas être proposés ni acceptés par les salariés visés au point 5 du paaagrhrpe f 2.

Les compléments d'heures sreont proposés en priorité aux salariés compétents dnas l'emploi à pourvoir, qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de luer tmpes de travail, et en pnenrat en compte, à compétence égale, la darnede écrite la puls ancienne.

En cas de rcuores aux compléments d'heures, la durée du tivaarl puet être portée tmrneamireept à un tmpes complet, snas puvoior dépasser 1 547 hreeus sur 12 mios consécutifs, déduction fiate des repos hebdomadaires, des congés payés visés à l'article 1.15 et des juors fériés chômés.

Le nmbore maiamxl d'avenants pnuoavt être ncolu est limité à quatre par an et par salarié, en doehrs des cas de repnmcaemelt d'un salarié asnebt nommément désigné.

Le sialre de bsae ne puet pas être inférieur au saalrie hriorae perçu avant l'augmentation de la durée du travail, majoré de 10 % et multiplié par le nrombe meuensl d'heures convenu. En cas de realnmmcpeet tmairropee d'un salarié, le sialrae mneusel de bsae ne puet pas être, à qcaaitluiofin égale, inférieur à ceuli du tuatirie du potsa majoré de 10 %. Les hueers complémentaires amiepoccls au-delà de la durée déterminée par l'avenant deonnnt leiu à une mtojoriaan de sialre égale à 25 %.

Chaque aannevt diot préciser le mitof du reocurs au complément d'heures, les detas de début et de fin du recours, la durée du taavrnl et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

j) Sttaut des salariés à tpepps piraetl

Les salariés à tpepps pitreal bénéficiaires des mêmes dtoirs que les salariés à tepms complet, nmnoematt en matière d'accès aux

possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La rémunération de bsae des salariés à temps ptireal est peotilloroprnne à celle des salariés qui, à qialacoitfin égale, opecnuct à temps plien un elpmoi équivalent dnas l'entreprise.

Les dirtos aux congés payés des salariés à temps plien et à temps pertail snot identiques, le décompte des juors de congé s'effectuant cmhoe indiqué à l'article 1.15 c de la présente convention. De même, l'ancienneté est décomptée cmhoe s'ils aeenivt été occupés à temps plien, les périodes non travaillées étant pseris en cptmoe en totalité.

L'indemnité de lnieeenicmct et l'indemnité de départ à la rrtiatee du salarié aanyt été occupé à temps cmeoptl et à temps ptireal dnas la même erpinserte snot calculées pnoettloroimpneernt aux périodes d'emploi aopimcecls selon l'une et l'autre de ces duex modalités deuips son entrée dnas l'entreprise. En cas de leiccemnnet puor mtiof économique, l'employeur ne puet rineetr la durée du tiarval réduite des salariés à temps pitrael prmai les critères qu'il met en ?uvre puor fixer l'ordre des licenciements. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

L'annexe « Anolsnituaiian des harrieos de tvaiaarl » de la cinooevtnn ciocevtlle est modifiée cmome siut :

a) le 2e alinéa de l'article 2 est asini rédigé :

« Les salariés qui, au sien du gporue aueuql ils appartiennent, ne snot pas simuos à un hiaorre collectif, ne peenuvt pas se vior aipeupqlr la présente annexe, à l'exception des salariés à tpepps piraetl dnot le crnotat de trvaail prévoit l'annualisation des haroeris de travail. »

b) La 2e pahrse du pmerier alinéa de l'article 4.1 est asinii rédigée :

« Ce vlomue est plafonné à 1 607 heures, suos réserve du cas des salariés à tpepps pateirl visé au ppaarahge 4.2. »

c) Dnas les eelpxems de culcal fnriaugt à l'article 4.1 les mtos : « juors fériés chômés » snot complétés par les mtos : « ne tmobant pas un dichnmae », et le nmbroe « 1 600 » est remplacé par « 1 607 ».

d) Le ttxee de l'article 4.2 est modifié cmhoe suit, les acreitls numérotés 4.2 à 4.4 dvneant les acltreis 4.3 à 4.5 :

« 4.2. Salariés à tpepps piraetl

Les salariés à tpepps paitrel auxxelqs s'applique la présente anenxe snot cuex dnot le ctanort de traiaavl prévoit cttee modalité d'organisation des hreoarir et qui tlniraeavlt dnas un gopure rlnaeavt du périmètre défini au parrapage 2.

Le conartt de travail, cnoclu sur une bsae hmdireoabdae ou mensuelle, prévoit une durée caeountcllrte du trvaail tlele que le vluome aunnel des hreeus drumeee inférieur à 34 hreeus hdaiembraoeds en moyenne, siot 1 547 hreeus cnnodepsorrat à 45,5 sameiens travaillées. Il iudinge la répartition des hueers de tivaarl au curos de la samiene et, le cas échéant, la répartition des seiemans travaillées au corus du mois. »

e) La première phrase de l'article 4.4.1 « Selraias de bsae » est modifiée cmhoe siut : « Lros de la msie en ?uvre de l'annualisation, les salaeirs de bsae antérieurs snot mtueninas puor un hirraoe hdaabdoireme anneau meyon de 35 hueers ; », et le 2e alinéa de ce même aicrlte 4.4.1 est supprimé.

f) Le ttxee de l'article 5.2 est modifié comme suit, les atrlecis numérotés 5.2 à 5.4 dneenavt les airlctes 5.3 à 5.5 :

« 5.2. Salariés à tpepps pateirl

L'horaire crolnenteltuacemt défini peut, au curos de cnrteias périodes de l'année, être supérieur aux ltiimes du tpepps pertail hebdomadaire, voire être ienudtiqe à cluei des salariés à tpepps plien : puor autant, l'intéressé csnoreve le satutt de salarié à temps pretail dès lros que, puor l'année entière, la durée ectvefife du taavrnl n'aura pas dépassé les lmiemis indiquées au praghaprae 4.2. »

g) Il est ajouté à l'article 5.4 « Maqune d'activité », un nouvel alinéa ainsi rédigé : « Le présent prahgaprae 5.4 ne s'applique pas aux salariés à temps ptirael visés au phrparagae 4.2. »

h) A l'article 6.2.1 a, la référence « 1 607 hreeus » est substituée à « 1 600 hreeus », et la référence au « paraarahge 5.5 » est substituée à « pahrgraape 5.4 ».

i) Le 2e alinéa de l'article 6.2.1 b est supprimé.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du travail à temps partiel, que pour améliorer la situation des salariés dans le respect des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ainsi que du présent accord.

Avenant n° 70 du 3 juillet 2014 relatif aux conventions de forfait en jours

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Vu le code du travail, notamment les articles L. 3121-43 et suivants ;
Vu l'article 1.09 f de la convention collective ;
Considérant l'opportunité de préciser les conditions du recours aux conventions de forfait en jours, qui sont déterminées par des textes antérieurs établis le 31 mars 2000, pour les adapter aux évolutions légales et jurisprudentielles intervenues depuis l'origine,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Le texte de l'article 1.09 f de la convention collective est modifié comme suit :

« 1. Salariés visés

Les salariés qui sont soumis d'une manière ou d'une autre à l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée des prestations ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent 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. Nombre de jours de travail

La convention de forfait en jours détermine une durée annuelle de travail calculée en jours. Elle s'applique en priorité aux contrats de travail à durée indéterminée. 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 218 jours. 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 ils ne peuvent prétendre.

La convention de forfait inique la période annuelle sur laquelle elle s'applique, qui peut être l'année civile ou bien la période de référence pour les congés payés visée à l'article 1.15 b, ou toute autre période définie par un accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention de forfait en jours peut toutefois être conclue pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

? contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois, conclu avec un salarié qui répond aux caractéristiques définies au point 1 ;
? avenant conclu avec un salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant notamment dans le cadre d'un congé pénétrant une période, exprimée en mois, au plus égale à 12 mois

Le présent avenant fixe l'objet des formalités légales de dépôt. Son objet est demandé conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

et renouvelable, et définissant dans cette période les mois au cours desquels la convention sera appliquée, et les mois non travaillés ni rémunérés ;

? *avertit le salarié d'une convention de forfait en jours, déterminant pour une durée déterminée un nombre mensuel de jours de travail inférieur à celui qui résulte de la convention, ainsi que la répartition hebdomadaire de ces jours de travail*(1).

Dans le cas d'une convention de forfait en jours conclue pour une durée déterminée, le nombre de jours de travail ne peut être supérieur à 24 sur un mois, ni supérieur à 218 sur une année. Les jours de congés légaux et conventionnels sont déduits du nombre de jours de travail mensuel convenu, aux dates fixées d'un commun accord entre les parties.

3. 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 temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos hebdomadaire visé à l'article 1.10 a ainsi que 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 est compensé par 2 jours de travail, dans le cadre du contrôle visé à l'article 1.09 a, et d'une manière ou d'une autre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

La charge qu'elle détermine de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, selon les modalités indiquées à l'article 4.06.

4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Lorsque le nombre de jours convenu est égal à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire mensuel conventionnel mesuré sur l'année complète de travail, la rémunération mensuelle par rapport au nombre de jours convenu est inférieure à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle par rapport au nombre de jours convenu est inférieure à 218 pour une année complète de travail.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle par rapport au nombre de jours convenu est inférieure à 218 pour une année complète de travail.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle par rapport au nombre de jours convenu est inférieure à 218 pour une année complète de travail.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle par rapport au nombre de jours convenu est inférieure à 218 pour une année complète de travail.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle par rapport au nombre de jours convenu est inférieure à 218 pour une année complète de travail.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle par rapport au nombre de jours convenu est inférieure à 218 pour une année complète de travail.

(1) *Mots exclus de l'extension comme étant réservés aux salariés de l'article L. 3121-43 du code du travail (arrêté du 9 avril 2015 - art. 1^{er}).*

Article 2
En vigueur étendu en date du 8 août 2014

L'article 4.06 de la convention collective, qui prend l'intitulé « Forfait en jours », est modifié comme suit :

« Article 4.06
Forfait en jours

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours conformément aux dispositions de l'article 1.09 f de la présente convention collective, n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la meilleure adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises s'ont vues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés, et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devra renseigner le décompte de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait sera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le permis-mois et la quotité des jours non travaillés en jours hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Établi conjointement par le représentant qui en représente un employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une autonomie et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou préciser ce dispositif par tout autre moyen la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

C'est sur la base de ce décompte que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son équilibre du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de travail et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adhésif des propositions d'actions correctives au salarié, puis les propositions de l'appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un entretien qui devra se tenir dans les 3 mois qui suivent le premier. »

Avenant n° 71 du 3 juillet 2014 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle

(1) Article étendu sous réserve du respect des engagements juridiques relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés (Cass., 14 mai 2014, n° 12-35.033, et Cass., 26 septembre 2012, n° 11-14.540) et du respect des dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail (arrêté du 9 avril 2015 - art. 1^{er}).

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Conformément à l'article 1.09 f 4 dans sa rédaction antérieure au présent avenant, les entreprises étaient fondées, lorsque le nombre de jours travaillés était inférieur à 218 pour une année complète de travail, à appeler une majoration mensuelle au moins égale à 25 % diminuée de 1 % par jour de travail en moins dans la limite de 10.

De même, lorsque le nombre de jours travaillés dans une convention de forfait en jours était inférieur à 208 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne pouvait être inférieure à celle définie ci-dessus, calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait de référence en vigueur dans l'entreprise.

Les entreprises qui appliquent les dispositions ci-dessus à la date d'entrée en vigueur de l'avenant pourront les réviser dans la limite de la durée, pour les salariés présents comme pour les nouveaux embauchés, aussi longtemps qu'un accord d'entreprise n'aura pas modifié le nombre annuel de jours de travail en vigueur.

Article 4

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Sans préjudice des dispositions de l'article 3, un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du présent avenant, que pour améliorer la situation des salariés dans le respect des objectifs visés au préambule.

(1) Article étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, l'accord ne fasse pas obstacle à ce que puissent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques principales des conventions de forfait, dès lors qu'elles garantissent la protection de la santé et de la sécurité des salariés, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 14 mai 2014, n° 12-35.033) (arrêté du 9 avril 2015 - art. 1^{er}).

Article 5

En vigueur étendu en date du 8 août 2014

Le présent avenant sera l'objet des formalités légales de dépôt. Son dépôt sera demandé conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFTD.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation collective de branche sur la formation professionnelle et l'article L. 2241-7 relatif à la négociation collective sur les conditions de travail ;

Vu la cneotoinvn cticeolvle ;
Considérant l'opportunité qui luer est offerte, à l'occasion de la tracirpitsonn de la réforme législative dnas la coevntnoin collective, de réorganiser l'ensemble des texets en viugeur dnas la bhnacre dnas la peirvscetpe d'améliorer la lisibilité, l'accessibilité et la sécurité jdiuqirue des difsiopstis de fmtrioan professionnelle,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ensemble des dsnspootiis fnsaiat l'objet du présent anveat est regroupé dnas qurtae aitrrecs consécutifs du cihartpe Ier de la covoenitnn collective, qui se snteusiubtt aux aitelrcs 1.18 à 1.23 ter :

? atrclie 1.19 « Jenues salariés » ;
? ailrctc 1.20 « Qituifalnoaics psnfrillsnoeoes » ;
? airtlce 1.21 « Foroiamtn plnrsoelnsioe » ;
? acrlite 1.22 « Dssptiifios de firotmaon pnfoillsreelnoe ».
Consécutivement, snot modifiés les numéros d'articles stainuvs :
? arctile 1.21 « Bleulitn de salaire. ? Crtcieaift de traavil » deinevt aitrclce 1.18 ;
? altcire 1.24 « Epomli des salariés âgés » deneivt alictre 1.23 ;
? ailrtce 1.25 « Ratetire complémentaire » deivent airtlce 1.24 ;
? acrlite 1.25 bis « Enargpe sliarale » dvienet aicrtle 1.25 ;
? aictlre 1.27 « Réalisations siceloas » deevnit aritlce 1.29 ;
? arlitce 1.28 « Régime de santé » deneivt atrilce 1.27 ;
? alctire 1.29 « Hygiène et sécurité. ? Médecine du tiarval » denviet atrcile 1.28.

A l'article 1.16 a, la référence à « l'article 1.19 » est remplacée par une référence aux « acirtels 1.22 a et b », et la référence à « l'article 1.18 c » est remplacée par une référence à « l'article 1.19 c ».

A l'article 1.23 a 2, la référence à « l'article 1.23 ter c » est remplacée par une référence à « l'article 1.21 d 1 », et, à l'article 1.23 a 3, la référence au « dorit iddinveuil à la ftaorimon (DIF) » est remplacée par une référence au « ctpome pneresol de foraitmon (CPF) ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Au paprrhagae b de l'article 1.19 « Jeeuns salariés », est inséré un 3e alinéa aisini rédigé :

« Un aroccd piiaarrte nntaoail fxie les pepnciris observés par la bhcrnae puor l'accompagnement des jneues et luer itnesoirn professionnelle, et détermine les anoitcs engagées par l'ANFA à cet effet sur le paln atasiidrtinmf et financier. Cet aocrd est annexé à la présente cvntineoon colcevitle puor l'information des entreprises, des salariés, et cllee des oseimnrgas de formation. Il est colcnu puor une période de 5 ans. Avant chaque échéance quinquennale, la cmosiosimn pairitrae ntlaniaoe enentd le rorappt de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction. »

Cet aocrd est annexé au présent anveant (annexe I).

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 1.20 est asini rédigé :

« Alicrte 1.20
Qualifications piflenosnosreles

a) Définition des qtcaulafoniis pnsisllnoeeferos
Une qalicautfioin pnrseonileolfe est un eebilmnse d'activités ctvtiotiuness d'un epolmi tpye dnas un dnomaie d'activité déterminé.

Les qiflnatacioius pfnfrieseoelloss ruoeenncs par la bncarhe des sevices de l'automobile snot décrites dnas les fcehis du RQNA visé au pgararhpaie b. Le poarnma des qaofilantuciis professionnelles, placé en tête du RNSQA visé au parhargape b, peremt de repérer les qfcoiatinaulis plsrefoelnnisoes extntsaies puor cuhacn des dmeonias d'activité identifiés.

b) Répertoire ntaonial des qnifaautlicos des seveicrs de l'automobile

Un répertoire nioantal des qoiiaaculatfins des secirves de l'automobile (RNQSA) est annexé à la présente cooeivnntn collective. Ce répertoire drssee la lsite evxauthsie et les

caractéristiques des qiiinltuaocfas professionnelles. Un poaanma des qaiatlnfucios placé en tête du répertoire peermt de repérer l'ensemble des fcihes classées henonaeolmtrizt par échelon ou niveau de classement, et vmeealirnett puor cqhaue dminaoe d'activité.

Dans cuhaqe donaima d'activité qu'elle définit, la cmoomsisin piiiartre nntaaloie (CPN) établit une fiche de qtaciuioualfin puor tuot ou praitte des qtlcaniafiuos identifiées. L'ensemble des fcihes de qciftilaouain du RSQNA est réexaminé chque année par la CPN en vue de son éventuelle actualisation, soeln une procédure fixée par délibération paritaire.

Les fehcis de qtaocaifilun qui ciutestont le RSQNA snot utilisées par les eerspernits puor csleasr les salariés conformément aux ctaprehis III, III bis et V de la présente ceotinvn collective.

c) Répertoire naontail des ciieifatrttoncs des sieecrvs de l'automobile

Les cfcaifitirconts ruonceens par la bhrcace snot itcnesris sur un répertoire niontaal des ciictnarifeots (RNCSA) annexé à la présente cooeivntnn cclltoviee et mis à juor caqhue année par la CPN.

Ces ciftotnaicries snot de toirs teyps : les ctftaericis de qfaiitoilaiucn peonsflnsioelre visés à l'article 1.22 d, les ccifittraoines itsnercis au répertoire ntnaaioi des citntifericoas professionnelles, les ctifiaerictnos isircntes à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Les ctafeoiricitins icrsients au RNCSA, qui snot répertoriées dnas des séries ceporsanodrrnt à un échelon ou un niaveu de cessnalemt déterminé, pnrtrteemet d'accéder aux qciaiftiaouinls du RNQSA. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 1.21 est asini rédigé :

« Aiclrte 1.21
Formation pnsaisrllefnooe

a) Oiiatoasrngn de la fioaortmn ponillofnsesee cntnoiee

1. Pfiانيتicalon de la fatrmioon dnas l'entreprise

Les eplmryoeus dvneort pomvuioror et pnfiiaelr la fotmorain de leurs salariés conformément aux dtnoisipois des lois, acrcods et règlements en vigueur. Si pndenat une période de 24 mios un salarié n'a pas bénéficié d'une aitocn de firaotmon au trite de la firamoton psnlforenolesie continue, il puet fraie une dndemae d'entretien pfnseoirneol en vue d'obtenir une aciton dnas sa filière peenlssfliroone ; luqorse auunce sitooolun n'a pu être trouvée à l'issue de cet entretien, l'employeur peottra cttee dmndee à l'ordre du juor de la réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, aifn de rcreehechr si une sluitoon puet être trouvée dnas l'intérêt du salarié.

2. Aciotn des représentants du peoennsrl

Le comité d'entreprise eexcre les aottbiunitrs prévues par la loi ; en particulier, il eixanme le paln auennl de fmoaoitrn et il est consulté sur les mersues rtaelveis à la fmraotion ou aaynt une inideccne sur la firtaoomn du personnel. En outre, aifn d'assurer un suvii cntnoiu et ateitntf des boinses et du déroulement des atcoins de formation, un pnriot sur les atinocs en cours, les atonics nloveelus souhaitées et les atcoins achevées frea l'objet d'une iroainmtofn régulière du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

b) Pitoagle de la foaortimn porsinloefnsee

1. Rôle de la coimssmsion prtiraiaie nlainatoe

La cmmsosioin paririarte ntianoale visée à l'article 1.04 bis, fxie les oftejicbs de la brachne dnas le dioamne de l'emploi et de la formaiton professionnelle, et cnoroodne les meynos porerps à aesusrr le développement et la proiomton de l'emploi, de la fmrooiatn et de la qliiaitcafoun professionnelle. Elle reçoit les aniotrtbtius dévolues par la loi aux ciomomsins

préaieats ntliaanoes de l'emploi, et à ce titre :
? dnas le daïomne de l'emploi, elle procède ou fiat procéder à teotus études et enquêtes rivteelas aux secrtrruus et aux évolutions des métiers, des eimlops et des quaotiacilifns ainsi qu'aux bosines de fmitroaon ;
? dnas le domaine des qoaiufliatcs professionnelles, elle alsuctiae le RSQNA visé à l'article 1.20 b par la création ou la susiporpesn de fcehis cioatsntunt le répertoire, ou par la macfitdiïoon de luer contenu.

2. Aïsoiaotcsn noatlanie puor la fmaotiron amutoliobe

L'ANFA est l'organisme chargé de la msie en ?uvre de la puoitlqie niaotnlæ de famoiortn de la branche, par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dfitoipssis de fomitaron professionnelle, iantliie et continue, tnat au naeivu noïnatal qu'au navieuo régional, conformément aux oenontiraits et aux priorités définies par la cmiosimson prtiraiae nationale.

L'ANFA cetollce les cruinoïntbtos des erritnespes affectées au développement de la farmoiotn pelflssneoinore dnas le cmhap défini ci-après.

En sa qualité de fdons d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié à la brchnæ des scvereis de l'automobile, l'ANFA inrntiveet sur l'ensemble du cmhap pieofossnnerl et géographique de l'article 1.01 de la présente cotvnonen collective.

L'ANFA puet tueoitfos étendre son aotcin à ce tirtè à des missoins au piofirt d'autres seeucrts professionnels, dnas des cidinnotos prévues ou autorisées par la réglementation, par adcocrs de brchnæ cnrdtoacons ccnulos enrte les oinrtgsiaoans penaloatrs et saiecdnyls représentatives dnas le cmhap des sceevirs de l'automobile, d'une part, et dnas le sceueer pinsrfonseoel considéré, d'autre part.

L'ANFA est également habilitée en qualité d'OCTA de la brnhæce des srecevis de l'automobile puor la collecte, la gïsoetn et l'affectation de la txæ d'apprentissage.

c) Finenenmacts de la foamroitn pïslslnfooniree cnunoite

1. Cttnibioounrs obtioargiles

En altioacpïpn des disisnotipos législatives et réglementaires en vigueur, les einsrtrteeps s'acquittent auprès de l'ANFA d'une cirbnoïottun unïque solen luer taille.

Pour les eerrinpsets de mïons de 10 salariés, la ctuoobtnirin mlïniamie est fixée à 0,55 % de la msæe saalirale, dnou une ftcraoin est affectée à la pfoaniasnotsoesilim dnas les cïndtioons indiquées dnas les adcocrs ? contarts de pinroatiosfolnaesïsn ? et ? périodes de pastseailrosïnoofïnn ?. Les ensetreïps qui le snaïehoutt peuvent, puor le même objet, efceueftr des vseertmnes vointareols auprès de l'ANFA.

Pour les enerespïtrs de 10 salariés et plus, la cuïtbntrooin mlïmiane est fixée à 1 % de la mssæe saalirale et puet être réduite à 0,8 % dnas le cas prévu à l'article L. 6331-10 du cdoe du travail. Les enertrïspes qui le souehtinat peuvent, puor le même objet, eftefcteur des vsnmtteeres vrteaoïinos auprès de l'ANFA.

Les smoems collectées par l'ANFA à ce ttire snot utilisées conformément aux dpoïstonïsis des aeicrlts L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du cdoe du tivaral et des décrets subséquents.

2. Coïunbrttïon supplémtaire

En actpooïïpn des dipoïïsnstos de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, les enïpstsreers snot redevables, auprès de l'ANFA au 1er jveïnar de chquæ année au trtie des saïrales versés penandt l'exercice précédent, d'une cirtootnbiun supplémtaire ayant puor oïbet le développement de la faorotïmn pllonroesfseïne continue.

Cette cbiuniootrtn est neatmnomt affectée au fencnemaint des aonïctis définies ci-dessous :

? aïontcs de fitmroaon s'ïnscrivant dnas le cdare d'actions rleevnat de démarche GEPC de barhçne ou d'entreprise ;

? atconïsis de fioamrotn cevtecoïïls ;

? atnociïsis de fmoïarotn pemaetrnt d'acquérir un, puerlsïius ou la totalité des melodus de compétences d'une ceïaïctoftrin iïncstre au RNCSA, le cas échéant en complément d'une démarche de VAE ;

? démarches de VAE vinsat à l'obtention d'une cratoïctïcïefn itnrscïe au RSNCA ;

? ingénierie du RQSNA et du RSCNA ;

? totue aïotcn vainst au développement de la foaimotrïn pseennïlsfroløe continue.

Pour les eeeïstrnrps de moins de 10 salariés, le tuax de la coïïortntubn est fixé à 0,5 % de la msæe saalirale. Les eeïrtspersn qui le shaonïettè peuvent, puor le même objet, eetfcueftr des vnsetermes vnïreotaos auprès de l'ANFA.

Pour les epïtreensrs de 10 salariés et plus, le tuax de la cunbtïroïotn est fixé à 0,2 % de la msæe saalirale. Les eerntïrepsn qui le suaïehtnot peuvent, puor le même objet, eftceueftr des veenetsrms vïoatnloers auprès de l'ANFA.

d) Sotïtiaun des salariés au raergd de la fomrïoatn pesonïolrfsïlene

1. Eïtntreen posneosnreïfl

L'entreprise dïot asurser à caqhue salarié un etrïneten pñefsnoïeoerl dnas l'année sïvnaut l'embauche suos ctïnarot à durée indéterminée, pius tuos les 2 ans, eetundns cmome 24 mïos complètement ou prlanetïlemet travaïllés. Cet erïnetetïn professionnel, qui a puor finalité de prmerette au salarié d'examiner son poïret professionnel, à païrtir de ses shïouats et de ses aptïtudes, et en fociotïdn des peceïvtrepsn d'évolution de l'entreprise, ne prtøe pas sur l'évaluation du tvaaril du salarié.

Au crous de cet eïnetertn professionnel, qui a leïu à l'ïntïative de l'employeur ou du reprësantant de ce dernier, les ptïnos savutïns snot nmtmanøet abordés :

? les myones d'accès à l'ïnformation sur les dïïtosïfpsn raftleïls à l'orientation et à la foarotïmn ;

? l'ïdentïfication des moeyns premnattet l'adaptation des cnocansnaesïsis pñlroïeoeeefsïlïns à l'évolution de l'emploi ou le développement des compétences, ou le remnecofernt de sa qlfutoïïaïcn ;

? l'ïdentïfication du ou des dspfsïoïtis de foïroatïmn auqlexus il pïrarout être fiat apepl en fïncotïn des oïbetïctfs envisagés ;

? les iïtteïïavns à pñrrde par le salarié puor l'ïntïïlïation de son cpomte penosrnel de foïormtan ;

? les cnotïondïsis de rïalïation des foamïonrts envisagées ;

? les étapes poslsïbes d'un pïerot professionnel.

L'entretïen pñrïfnsoesol dïot systématïquement avïor leïu dnas les cas visés par l'article L. 6315-1 du cdoe du tavarïal et, en otïure :

1° Aprës l'obtention de totue cïïetorfatcïn iïcsrntè au RCSNA ;

2° Préalablement à tuote pïprectevse de channmgeet des ftcoïnonïsis ou de l'emploi ;

3° A la deamnde du salarié, dnas le cas visé à l'article 1.21 a 1 ;

4° En cas d'échec du salarié à l'examen organisé au tmree d'une acïotïn de famorotïn professionnelle, tel que visé au pinot 2 ci-dessous.

Tous les 6 ans, l'entretïen pïrennossofoel desre un état des lueïx récapïtulatïf du pracorus professionnel, solen les modalïtës prévues par la légïslatïon et la réglementation en vigueur.

Un acocrd d'entreprise ou d'établïssment peut, le cas échéant, aménager les doïïtïnpsoïss ci-dessus, namntomet puor la préparatïon et la msïe en ?uvre des entretïens, puor régler les modalïtës du choïx de l'ïntervenant dnas le cas où les ptïaers snot d'accord puor un sïtueon thnqïucee extérieur, ou ecrnoe puor fosaermlïr les cononciïsls des entretïens.

2. Conséquences des aonïctïsis de famoïotrn cïntïnoe sur la suïïtotan du salarié

Ces conséquences snot définies aux atïlecrs 2.05 et 3.02 b, 3 B. 02 b, ou 5.02 b, sleon le cmeenasstl de l'ïntéressé.

Lorsque le salarié arua échoué à l'examen organisé au tmree d'une action de froaomtïn professionnelle, l'employeur srea tneuo d'avoir aveç lui un eteetïrnn dnas un délai de 3 mïos sïaunvt la dtae à lueallqe l'employeur est ïnformé du résultat de l'examen. Cet erïteïentn pterora sur les potnïis visés au ponït 1 ci-dessus et, en outre, sur les conséquences de la famoïotrn sïuvïe au rraergd du poste occupé, sur les pecïptreevss de pmrooïotïn ultérieure, et en tuot état de cause, sur les modalïtës de psïre en cptmøe des etroffs amlcpïocs par le salarié en se formant.

3. Celuass de dédit-formation

Prïncïpe :

Les ctïnaotrïsis de tavarïal atuers que cuex counlcs aveç les atneprïps et les salariés formés en aaretnclne pñevuet cootmrper une ? clasue de dédit-formation ? sleon laquelle, en cas de sïvïu d'un

sagte de fmoitroan professionnelle, le salarié s'engage, à l'issue de ce stage, à duereemr un crtiean tmpes au svreice de son employeur.

Conditions :

Cette caslue ne proura être opposée au salarié qu'à cniq cotinondis cluteavmuus :

1. Que le stgae suvii ait comporté au moins 70 heerus de ftooiramn pleosesiolnfrne qifultitanae ;

2. Que l'employeur psiue jfteiisur auprès du salarié qu'il a consacré à la frotioman professionnelle, pdeannt au moins les 2 années précédentes, un montnat supérieur aux ongoblatis meisilans fixées par la loi et les acorcds pirieratas nutnaioax ;

3. Que l'employeur présente les dmcotunes jiutsfaint du mnaotnt de l'indemnité de dédit-formation ;

4. Que le cronatt de tvaairl de l'intéressé, ou un anaevnt à celui-ci, ait indiqué :

? la possibilité de mttere en ?uvre une cslau de dédit-formation ;

? la durée de la période d'attachement ;

? le tuax et le mdoe de cclaul de l'indemnité ;

5. Que l'employeur ait préalablement rappelé au salarié son eaengmnegt par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, lqrsoue le cronatt de tairvol ou l'avenant visé au 4 est entré en aicpialptn puls de 1 an aanvt le départ en stage.

Mise en ?uvre :

La période d'attachement du salarié ne puet être supérieure à 2 ans svuanit la fin du sagte de fmtaorion professionnelle, lroqsue la durée de ce denierr n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans snuviat la fin du satge de fimraoton poonslfnlseree lqoursre la durée de ce deeinrr a excédé 105 heures.

L'indemnité de dédit-formation est due en cas de démission ieruvnente aanvt la fin de la période d'attachement. Toutefois, anuuce indemnité ne prruoa être exigée en cas de démission ounvart diort au vneseemrt d'allocations de chômage, ni de départ vtialoorne consécutif au vesemnrret d'une psoenin par la sécurité sociale.

Le vmeeenrst du salarié est oioriumnlbtaget affecté au fmnnniceeat d'actions dnas le cadre du paln de formation.

Montant de l'indemnité :

La bsae de ccalul de l'indemnité de dédit-formation est le coût de la fmtoaion eetncfmvfeiet supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du mnanott des coûts pédagogiques hros txaes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné, déduction fitae des adies ou aendbnmoets reçus pour cette formation.

Le mnatnot de l'indemnité est prnpnoioterol au normbe de mios eeintrs mauqnntas enrte le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

4. Violatdain des aquics de l'expérience

Au curos de sa vie professionnelle, tuot salarié puet firae vdalier les acquis de son expérience, dnas les cdoininots fixées par acorcd piatrraie national, en vue d'acquérir :

? un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dnas le répertoire nntaoail des ctiaffeiorcins peenesoilnlsrfs (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;

? ou un carifitect de qafiotcluiain pnreosnoeilfle fringaut en même temps au RCNP et au RCSNA visé à l'article 1.20 c. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 1.22 est asini rédigé :

« Arictle 1.22

Dispositifs de ftoroiman pesionolesnrlfe

a) Araesgspnrite

L'apprentissage cuintotse un mdoe de fraioomn pnfrieolenlssoue iailnite particulièrement adapté aux bsneios des esrtperenis de la profession. Les eeruomlyps dnervot areccdor une atiotentn particulière au rrcmtneeut des apprentis, à luer psrgosioern psenfrlonleioe et aux possibilités d'insertion définitive dnas l'entreprise.

Les coidonnts de l'apprentissage et le régime jqudiruie des aineprtps snot définis par les lios et réglemets en vigueur.

Les oijefbtcs puviroisus par la brnahce en matière d'apprentissage, asnii que les ciidonnts de la patiicpairotn de

l'ANFA à luer réalisation, snot déterminés par un acorcd paaririte national. Cet arccod est annexé à la présente cntoenvoin colvelitce pour l'information des entreprises, des apprentis, et cllee des ctrens de foitmroan des apprentis. Il est cnclou pour une période de 5 ans. Avant caque échéance quinquennale, la cmooismisn piittraare nolantaie eetnd le ropart de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

Un dirot au vnrsemeet d'une pirme d'intégration est overut au salarié qui, au trmee d'un coantrt d'apprentissage à l'issue duequil il a otbenu une cretatcoiifin fuuagrit dnas la série 2 ou supérieure du RNCSA, est embauché pour une durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mios de ce carnott à durée indéterminée, d'une pmire d'intégration d'un mtannot égal à 50 % de la rémunération musnleee btur de bsae perçue au temre de ce 12e mois. Si ce ctaornt à durée indéterminée est rpomu à l'initiative de l'employeur pour un mtoif atrue que la fatue gvrae ou lourde, entraînant le départ du salarié anvat le délai de 12 mios au treme du préavis effectué ou non, une indemnité ccnmeroiastpe srea versée pour un manotnt calculé au pratora de la pmire prévue pour ctete période de 12 mois.

b) Ctratoms de pataoinfoslssireoin

L'embauchage suos cotrant de pitlsoaooisaeennfrsin permet, nmoatmnet aux jenues de mions de 26 ans, de compléter luer formatoin intaille en vue de préparer une ctoiritecafin cntuinuasot un mdoe d'accès aux qocfaianlitiis furanigt au RNQSA. Les ctiondonis du reuorcs à ctete fiooarmtn en aeclnrtae et de psrie en cahрге par l'ANFA snot définies par un accrod priitiaare national, et les codtnnois de rémunération snot cleles fixées par la réglementation en vigueur.

Un tueutr diot être désigné par l'employeur pour surive les bénéficiaires du crntaot de professionnalisation, pmari les salariés qualifiés de l'entreprise, en tnanet cpmtoe de luer eplmoi et de luer nviaeu de qualification, qui deorvt être en adéquation aevc les oijtbcefs reutens pour l'action de formation. Ce tueutr aacpngomce le salarié tuot au lnog de la durée de son ctraot de professionnalisation.

Un droit au veemrsnt d'une pmire d'intégration est ovruet au salarié qui, au tmree d'un cronatt de piifssnileoraootsan à l'issue duquel il a oetnbu une ctaciiffrteon fuiagnt dnas la série 2 ou supérieure du répertoire nanaol des certifications, est embauché pour une durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mios de ce cntorat à durée indéterminée, d'une pirme d'intégration d'un mantnot égal à 50 % de la rémunération mnlelseue btur de bsae perçue au tmere de ce 12e mois. Si ce cnartot à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un mtoif artue que la ftaue gvare ou lourde, entraînant le départ du salarié aanvt le délai de 12 mios au terme du préavis effectué ou non, une indemnité ccminopeasrte srea versée pour un mannott calculé au ptraoa de la pirme prévue pour ctete période de 12 mois.

c) Périodes de plrntaofoseanossiiin

Les périodes de pfsoosreislnaotain ont pour ojbte de favoriser, par des acntois de formation, le mtiaeinn de l'emploi ou l'actualisation des cnisnaanoescs des salariés suos crntoat à durée indéterminée.

Elles ptentemert à luer bénéficiaire d'acquérir un, plusieurs, ou la totalité des melodus de ftmarioon d'une cecatrtioiifn icstrie au RSNCA annexé à la cteovinonn collective, le cas échéant en complément d'une vliaatodin des auqcis de l'expérience.

Les cniotndios du recrous à cette frioamton en aarnnetcle et de pirse en chgere par l'ANFA snot définies par un accrod priiatre national, la rémunération étant muianete dnas les conontidis prévues par la législation en vigueur.

d) Cifcitraes de qliuiaicfoatn psnloofresile

Le CQP est une cetioiactfrn délivrée par la branche, atasenttt de l'acquisition des cssnanocnieas pfolosensirenels nécessaires pour ecrexer un emplloi crneposonradt à une quitfcaoiain de branche.

A cqauhe qaluitaifocn de brahnce visée à l'article 1.23 est associé, suaf si la caiftceoriitn de la qifaotilcaion ne puet être rnuocene que par un diplôme d'Etat, ou suaf etepxcion définie par la coiimssmon priirtaie nationale, un circateift de qfiaauloiticn psferoisnelonle (CQP) qui est mentionné à la rubiqrqe ? mdoe d'accès ? de la fchie de quflcoiaiatin considérée.

Le cnotue de cuaqhe CQP, qui se cpoomse d'un embnlsee pccisément défini de modules, est décrit dnas un ? référentiel ?, dcmonuet de référence établi par l'ANFA. Le purosces de création et de mtaidocoifin des référentiels de CQP est fixé par délibération pitriraae adoptée en cimsmosoin priirtaie nationale.

Un acorcd praraitie nntaoail annexé à la cnenooitvn clvtlilceoe définit les pilbcus visés, les ciidonnts d'obtention des CQP, et puls généralement les mosiins dévolues à l'ANFA pour la gteison du dispositif.

e) Geotsin prévisionnelle des epoipls et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une gestion proactive et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise.

Cette démarche d'anticipation articulée sur trois niveaux, celle de la branche, de l'entreprise et du salarié, doit permettre :

? à la banche des services de l'automobile, d'affirmer son identité et l'attractivité des emplois proposés ;

? aux entreprises, d'améliorer le processus de gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;

? aux salariés, de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Un accord préalable décrit les objectifs poursuivis par la démarche de GPEC au niveau de la branche des services de l'automobile, des entreprises qui la composent, et des salariés qui y travaillent. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de 3 ans. Avant chaque échéance triennale, la commission paritaire négociera en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

f) Droit au congé de formation :

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux salariés. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte personnel de formation sont prises en compte dans le compte personnel de formation de l'employeur en cas de congé de formation ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fin de la période de validité de l'emploi de son titulaire, jusqu'à la fin de la période de validité de l'emploi de son titulaire.

Actions de formation éligibles :

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification de qualification dans le RCNSA visé à l'article 1.20 c ou ceux qui permettent d'obtenir une qualification professionnelle.

Sont prioritaires les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RCNSA, pour lesquelles le nombre d'heures perçues en charge prend en compte la durée des évaluations, ainsi que les démarches de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés d'obtenir une certification professionnelle.

Sans préjudice des priorités définies ci-dessus, la commission paritaire négociera l'année suivante les modalités bénéficiant de crédits de formation particuliers.

Financement des actions de formation :

Les fonds collectés sont affectés à la prise en charge d'actions de formation éligibles, des coûts salariaux, et des frais annexes afférents, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'ANFA est habilitée à appliquer un mécanisme des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritaire, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Les démarches de VAE sont prises en charge, quels que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafonné exprimé en euros.

L'ANFA fournit chaque année à la commission paritaire négocia un bilan chiffré des prises en charge.

Abonnement du compte personnel de formation :

Le dispositif des périodes de prise en charge des formations pour compléter le compte de formation visé est un CQP inscrit au RCNSA.

Dans ce cadre, le nombre d'heures au titre du CPF sera abondé d'un montant compris entre 10 % et 50 % du nombre d'heures selon les disponibilités financières de l'ANFA.

Le taux horaire de prise en charge sera fixé selon les dispositions du point précédent dans la limite du taux forfaitaire maximal de prise en charge arrêté par le dispositif des périodes de professionnalisation.

Les salariés qui, après 6 ans d'activité professionnelle font suite à un contrat, une période d'apprentissage ou de professionnalisation, n'occupent pas, au sein de leur entreprise formatrice, un emploi correspondant à la qualification acquise, se voient attribuer par l'ANFA un abondement de 70 heures de leur CPF. Cet abondement, qui s'ajoute à celui du salarié bénéficiaire

des formations prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail, sera mobilisé lors de la réalisation d'une action de formation selon les modalités définies aux articles relatifs au financement.

g) Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages complémentaires dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, de 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. Les heures de la durée et l'objet du stage sont pris en compte ce congé, l'employeur n'est pas tenu de le placer sur un échelon ou un niveau de qualification supérieur à celui qu'il occupait auparavant.

Toutefois, dans le cas où un salarié a obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une qualification visée à l'article 1.20 c, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa qualification sera devenu disponible dans l'entreprise. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe a de l'article 3.02 de la convention collective est scindé en deux paragraphes a et b rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe b prend l'intitulé : « c) Classement des salariés en cours de carrière » et l'ancien paragraphe c devient le paragraphe d.

« a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RSNQA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui résultent de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3.03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur détermine dans le RSNQA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification a été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être affectée d'une qualification d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un niveau de qualification hautement dans l'entreprise ; cette éventuelle qualification d'emploi ne doit pas pouvoir être confondu avec l'intitulé d'une qualification professionnelle.

Le titulaire d'une qualification inscrit au RCNSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle qu'il a choisie lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié correspond à une qualification d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RSNQA

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

Les salariés et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du présent avenant des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification même partiellement des activités et des responsabilités tels que ceux confiés aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être inscrite d'une qualification d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 3.02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de qualification retenu, tel que défini par l'article 3.03 de la présente convention collective. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

A l'article 3.03 de la ctoiovnnn collective, la définition de l'échelon 2 est modifiée cmmoe siut :

« Eeochln 2

L'échelon 2 cenrocne les salariés à qui l'on ciofne des activités simples. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le tetxe du phrgpraaae a de l'article 3 B. 02 de la cninteoovn cctliovloee est scindé en duex perarapaghs a et b rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien phrpaagrae b pnnaert l'intitulé : « c) Cseelnasmt des salariés en cuors de carrière » et l'ancien praagahpre c dvaeennt le parhpaagre d.

« a) Csnelmsaet des salariés raeevlnnt d'un des domiaens d'activité du RSNQA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui vaeirnt en footncin de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons fagnruit à l'article 3 B. 03. A ptrair de cttee définition de l'emploi, l'employeur rccehree dnas le RSNQA la fhce de qcfouatlaiin qui ceqnorsord le miuex aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fhcie de qolauictifian aaynt été identifiée, l'employeur abtirute au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Ctete dénomination d'emploi, qui diot être irncstie sur le cartont de travial et les btelnlius de salaire, ne puet être aoristse d'une atlpeolapin d'emploi appropriée que puor préciser l'activité particulière du salarié, ou bein puor corsrnoedrpe à un vrbcaailoue heabutil dnas l'entreprise ; ctete éventuelle aeiplltapon d'emploi ne diot pas pviouor être cfuoonde avec l'intitulé d'une aurtte qlatcoiiiaufcn professionnelle.

Le tiaulitre d'une cititacieforn irintsce au RSCNA srea classé sur l'échelon ou le nveaiu de qiifalaicoutn crsopoeandnrt dès lros qu'il est employé dnas la spécialisation perlinnofessole auqsice lros de sa formation, et qu'il occpue un eolmpi cproeansrondt aux activités mentionnées sur la fchie de qiftcailloaun dnot il relève. Il dvera être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié cropomt une eeonxistn d'activité tlee que décrie sur la fchie de qiaucfaoltiin dnot il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Casneelsmt des salariés ne rvnleeat d'aucun des dimaenos d'activité du RSQNA

Les aenppitrs et les tilutaiers d'un cnratot de frmtooin en aentalcrne ne snot pas classés, le nom du conartt de tiraavl dnot ils bénéficiot diot être inricst sur les bitenllus de salaire.

Les qafaitoniulcis génériques listées à la fin du paaronma des qcaofainlutiis ne peveunt être utilisées que lursoqe l'emploi considéré ne se rctaathe oembetcjnevit à acun des deoanms d'activité du panorama, et qu'on ne puet iindntiefr acunue fiche de qiuaacioltfn décrivant même pemllrteiat des activités et des responsabilités tleles que cleees confiées aux salariés. La qitolaiaufcn générique attribuée dnas ce cas diot être astosrie d'une appllieapotn d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lttree de cesaelsnmt visée à l'article 3 B. 02 diot moneintner la définition de l'échelon ou du neivau de ceamsnlet retenu, tel que défini par l'article 3 B. 03 de la présente coeivntton collective. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le txtee du prpgaahare a de l'article 5.02 de la cooinetvnn cicovllte est scindé en duex ppaghaarres a et b rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paagrpahre b perannt l'intitulé : « c) Cesanelmst des salariés en cuors de carrière » et l'ancien phraprgaae c dnaevent le pparghaae d.

« a) Cesemnlst des salariés rleevant d'un des deaomnis d'activité du RSQNA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui vairent en fcionton de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des nuaveix fnaugirt à l'article 5.03 et des degrés figurat à l'article 5.02 c. a pratir de ctete définition de l'emploi, l'employeur rececrhhe dnas le RQNSA la fcihe de qucolitifiaian qui cnproosred le miuex aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fhce de qalofitauciin anayt été identifiée, l'employeur autirbte au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Ctete dénomination d'emploi, qui diot être iitrsnce sur le cnaortt de taivarl et les bulelints de salaire, ne puet être arssiote d'une apilpoaletn d'emploi appropriée que puor préciser l'activité particulière du salarié, ou bein puor cdonrrserpoe à un vaubrloacie habtieul dnas l'entreprise ; cette éventuelle aeotpiaplln d'emploi ne diot pas pviouor être cfudonnoe avec l'intitulé d'une aurtte qlitaoiaufcn professionnelle.

Le trtaliuie d'une coeriactiiftn isricnte au RSCNA srea classé sur le naeviu de qioltufacaiin csopnredonart dès lros qu'il est employé dnas la spécialisation pisefrllonoense acusqie lros de sa formation, et qu'il oucpe un eplomi ceonsarorndpt aux activités mentionnées sur la fchie de qolfuiaitacin dnot il relève. Il pgoeersrsra au sien du nvaieu considéré dnas les cotiodnnis indiquées par l'article 5.02 c.

b) Cmsseleanet des salariés ne reenlvat d'aucun des dainomes d'activité du RNQSA

Les airtrepps et les taltreuiis d'un caotnrt de ftomoairn en arnnaletce ne snot pas classés, le nom du traont de travail dnot ils bénéficiot diot être iscnirt sur les blntuiles de salaire.

Les qcaaiifoliuins génériques listées à la fin du paanmroa des qunaaoliifctcs ne pvneet être utilisées que lqursoe l'emploi considéré ne se rtatahce onciebmeevjtt à aucun des denaomis d'activité du panorama, et qu'on ne puet iednftiier aucune fhce de qcuiltaiafon manointnnet même paerelltnimet des activités et des responsabilités tleles que celes confiées aux salariés. La qaucolitiifan générique attribuée dnas ce cas diot être aorstsie d'une aaelpitopl n d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lttre de csealemsnt visée à l'article 5.02 diot mneninoter la définition de l'échelon ou du navieu de csnmseelat retenu, tel que défini par l'article 5.03 de la présente cieoontvnn collective. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Aux aiceltrs 3.02 c, 3 B. 02 c et 5.02 c, les références à « l'article 1.23 bis » et au « RNC », snot remplacées rceevpntseiemt par une référence à « l'article 1.20 c » et au « RSNCA ».

Article 11

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les accdcros annexés à la ceinnvtoon clielcvote « Droit iviundiedl à la fomitaorn », « Enetrietn posinnrefoesl » et « Ctnoatrs et périodes de peinlosoaionftraissn » snot abrogés.

Article 12

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans le panmoara des qfaliiaactons plieroonsneelsfs qui fgirue en tête du RNQSA, la minoetn des qifaluitacons spécifiques, tsreelsaavnrs et génériques est supprimée.

Article 13

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les aorcdcs sivnatus jionts au présent anveat snot annexés à la cnionvoten civclloete :

« Acmmocngnaepet et iitonresn pnlnresofslenioe des jneues ».

« Aaenritsgpspe ».

« Cttraons de peslnoijsiftornasaon ».

« Périodes de porsseiaasnfintoioin ».

« Ciiftatercs de qafitiuiocaln plolnrsonfseie ».

« Gistoen prévisionnelle des eilomps et des compétences ».

« Vaodiatiln des acuqis de l'expérience ».

Article 14

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Un acrocd d'entreprise, de gourpe ou d'établissement ne pruroa être négocié et ccnlou que sur l'application des atilcers 1.21 a et d, 1.22 a, e et g de la ceovtnnoin cvelilctoe tles qu'ils résultent du présent avenant, en vue d'améliorer la soaitutin des salariés dnas le rcepest des dnsosotipiis législatives et cnelnetoevniolns en vigueur.

Article 15

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les oagtsnnoaris soussignées cnonevniend d'examiner, à l'occasion du paroichn réexamen par la CPN des fheics du RSQNA en vue de son actualisation, conformément à l'article 1.20 b de la cnetiovon ctioevlcle :

- ? d'une part, la litse des damioens d'activité dnot la sucrtute est auelmclenett la snvtaiae :
- ? mentanniac (7 spécialités) ;
- ? carrosserie-peinture (4 spécialités) ;
- ? vtnee (3 filières, 6 spécialités) ;
- ? sicerevs (7 filières, 12 spécialités) ;
- ? fioonncts stproups (2 filières) ;
- ? d'autre part, le cnntoeu des fehcis de qiaoliutfacn génériques dites « série Z », en vue de vérifier luer compatibilité avec les pcpiinres précisés par le présent avenant.

Article 16

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anavnet errtnea en vuuiger le 1er jevniar 2015, suos réserve de l'extension visée à l'article 17. Les eernpiersts snoert revdlebeas de la coibttiruonn supplémentaire visée à l'article 1.21 c 2 de la connotiven clteovlice à cmetopr du 1er jnaiver 2016, au trtie des saaelirs versés pdannet l'exercice précédent.

Article 17

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anavent frea l'objet des formalités légales de dépôt. Son exsoetinn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Annexes

Annexe III : Contrats de professionnalisation

Article 1er - Définition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le troant de pintsoioiofaenssraln est un ctaonrt de faioirtmn en anancrelte à durée déterminée ou indéterminée, anssicoat des etemnsenegs généraux, pinlonrfoessess et tlochuhieongqs dispensés dnas des omgiesnras pbulics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entriepse d'une ou psiueruls activités prllefoensoiesns en rtaelion avec les qaciiftnoailus recherchées. Ce cratnot est mis en ?uvre sur la bsae d'une ptseonairnaiolsn des prruacs de formation, d'une aanrltene entre le crtene de frtoamoin et l'entreprise, et d'une coiaftitircen des ccnssnianaos acquises.

Article 2 - Public

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le coarntt de professionnalisation, qui diot ptremtere de rmplesir les ojetcibfs visés à l'article 3, est ouvert :

- a) Aux poneensrs âgées de 16 à 25 ans révolus shtoianaut compléter luer fmaoriotn initiale, qeul qu'en siot le neaviu ;
- b) Aux denruameds d'emplois âgés de 26 ans et puls ;
- c) Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aluedts handicapés ou aux persennos ayant bénéficié d'un cnartot uuqine d'insertion.

Article 3 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le crnaott de psnnsiaoeifaailrostrn premet :

- ? principalement, de préparer l'obtention d'une ciitatfiorcn tlele que définie à l'article 1.20 c de la cvtooiennn collective, irsitnce au RSCNA ;
- ? accessoirement, de suvrie une fatrmoooin préparant à une qaifoutilaicn répertoriée par le RNQSA, non sanctionnée par une cfitoieairctn icristne au RSNCA mias icrsitne sur la liste des

dmnioaes perioairirts annexée à l'accord prataiire ntinoaal rleatif aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA est autorisée à prndere en cghare les foiatmrons non cntetaefiirs définies ci-dessus dnas la ltmiee de 5 % des reuoesscrs diesbionpls au tirte de l'alternance, à cnotdioin qu'elles répondent à aux moins duex des caractéristiques svitneuas :

- ? aiton de goprue au prfiot de pbciuls ayant cnlcou des cntroats de qtifaocauiln cnocrnaet une ou peuurslis eirpetesrns de la branche, dnas le cdrae de dfosiipitss de ftmarioion homogènes ;
- ? atocin réalisée dnas le cadre d'un pmgrraome de qaitluocfaiin ou de roaaitqlueifin à l'initiative de l'ANFA ou aevc son cruoncos ;
- ? fiatrmoon dnot la pisre en cghare est jugée poriaritire par la soiectn prraitiae particulière compétente de l'ANFA puor l'exercice en corus ;
- ? fmirooatn dispensée par un ognsmriae de foimaotrnc certifié OQPF ou ISO.

Article 4 - Modalités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

a) Durée du contrat

L'acquisition d'une qctioulafain par les jeeuns ou par les dureamdens d'emploi dépourvus de quliatiofacn professionnelle, ou sntaioiaht oetinbr une qaloitfuiiacn psleilfrneooe supérieure à clele qu'ils ont acquise, iilpuqme que la durée du crtoant siot adaptée aux egencexis des référentiels des diplômes d'Etat et des CQP isctnrns au RSCNA : la durée du crtonat de ptiosflriisooeanann srea dnoc nalrmmoneet cipsrome etnre 6 mios et 24 mois.

b) Formation

La fotaimorn hros etrepisrne diot être cimorpse entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, snas être inférieure à 150 heures. La durée des anoitcs de fmooitarn puet toeuotfis être supérieure à 25 %, luqsroe ces aticnos ont puor oebjt de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Puor les CQP, cette durée est clele définie par le référentiel correspondant.

La fmioarton est pisre en chgare par l'ANFA dnas les ciotdnnois et limteis fixées par l'article 5.

En cas de lcmcnnieiet puor mtoif économique d'un salarié ayant cclnou un caorntt de ptonnafeilssoiirasn puor une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA pirosuut le finncnmeeat des antcois d'évaluation et de ftaoimorn acmpoicels dnas un délai de 3 mios siunvat la noctiifiotan du licenciement, suos réserve que ces aniotcs aneit débuté aavnt la nctiofiaiotn du licenciement, et que l'intéressé jsifitue de sa pcaioriaptitn etifvface à ces actions. Le fanimencet de ces aioctns s'effectue dnas les cidnootins prévues par le cornatt de professionnalisation.

c) Rémunération

La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 a est fixée en pencuogtrae du Smic, conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération meeunlsle des bénéficiaires visés à l'article 2 b ou c est au monis égale à 85 % de la rémunération cltlnonvnoeenie milinmae croeprdnsoat à l'emploi occupé.

Article 5 - Missions de l'ANFA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA :

- ? emanxie les dnemades exprimées ;
- ? vérifie la conformité de ces ddeeanms avec les oibfbcjtes visés à l'article 3 ;
- ? fxie le mnatnot des piress en cghare dnas la liimte du tuax mximaum visé en annexe, ce tuax s'appliquant dnas les mêmes ciotdnons puor l'ensemble des pbiculs visés à l'article 2 ;
- ? répartit les fonds dbloiesnps ;
- ? eufctfee les opérations de pisre en cahgre des aioctns de friaoatmn et d'évaluation ;
- ? passe les conetvnonis de pisre en crahgre avec les etsipnreres ou les gtuopemerns d'entreprises ;
- ? vlliee à l'existence de la cvuertorie financière nécessaire.

Article 6 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La cibrioootuntn acquittée par les ereithersps au tirte de la professionnalisation, conformément aux ditopiiosins de l'article 1.21 c de la cnoeovintn collective, est oeiabnimleotgrt versée à l'ANFA avnat le 1er mras de l'année sniuvvt celle au trtie de l'leale est due la participation.

Les fonds ainsi rattachés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- A la prise en charge des cotisations de participation et des périodes de post-formation ;
- Au financement du financement des centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 7 ;
- A toute autre affectation conformément à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tiers ou le financement de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications.

Article 7 - Financement des CFA
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 ressources scolarisées d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant réaffecté au titre des contributions visées à l'article 6.

Article 8 - Personnel d'encadrement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les priorités retenues en matière de recrutement au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, techniques et spécialisées pour un nombre croissant de cadres, ainsi 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, réglementation ;
- ? action commerciale ;
- ? management.

Ces formations doivent présenter une 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 9 - Fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA assure, sur les fonds rattachés au titre de l'article 6, 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.

Article 10 - Application et formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dispositions du présent accord sont d'application immédiate et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article - Annexe Taux de prise en charge

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La commission paritaire n'est pas déléguée à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les mandataires du mandat habilité de prise en charge des cotisations de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : 15 % par heure.

Annexe IV : Périodes de professionnalisation

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les périodes de participation sont définies par les dispositions suivantes :

bénéficiaires de la prise en charge de leur emploi par des organismes certifiés, conformément à l'article 1.22 c de la convention collective.

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 spécifique adapté à la participation 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 2 - Public concerné
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 :

- Salariés dont la qualification est liée au grade 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 1 du présent accord ;
- Salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et dans l'attente d'une ancienneté minimale de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- Salariés qui exerçant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Femmes qui exercent leur activité conformément à la loi après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ;
- Salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 3 - Conséquences pour le salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 1er ;
- ? 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 1.21 d 2 de la convention collective.

Article 4 - Missions de l'ANFA
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Afin de faciliter l'accès au dispositif du présent accord pour les entreprises et les salariés, l'ANFA :

- ? examine les demandes exprimées ;
- ? vérifie la conformité de la demande avec les priorités de la branche définies à l'annexe 1 ;
- ? fixe le montant des primes en charge dans la limite du taux maximal visé à l'annexe 2 ;
- ? 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.

Article 5 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1.21 c, est intégralement versée à l'ANFA avant le 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- A la prise en charge des cotisations de participation et des périodes de professionnalisation ;
- Au financement du financement des centres de formation d'apprentis.

d'apprentis, tel que visé à l'article 6 ;
c) A ttuoae aurt eiafefctotn crfoomne à la réglementation en vigueur, telle que la foatroimn des teuurts ou le fieoncnntnonmet de l'observatoire piatarre des métiers et des qualifications.

Article 6 - Financement des CFA
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA est autorisée à ctebnourir aux dépenses de ftoennmeicont de cretnes de frtiaomon d'apprentis, selon les modalités fixées par son coinesl de gestion, en cohérence avec l'utilisation des aures rsrseeocus suecetispbls d'être engagées en vue de cette affectation.

Les semoms affectées au fnimcanenet des CFA ne dvienot pas dépasser 50 % du mantont reculieli au trtie des ciutonotbnris visées à l'article 5.

Article 7 - Personnel d'encadrement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les priorités rneetetus en matière de formation au pirfot de ctete catégorie de salariés snot la conséquence d'un frot bseoin de nllvuoes compétences techniques, tirieertas et ronllenleeaits pour un nbrmoe cisnsraot de cadres, asusi bein pour les jenues crades que pour les credas en cours de carrière.

Les priorités qui ceconrennt le persnneol d'encadrement relèvent des dmaienos snivuats :

- ? tleneohoigcs nleueovls spécifiques de l'automobile ;
- ? gestion, logistique, réglementation ;
- ? aioctn cocmiraleme ;
- ? management.

Ces fronmtaios donrevt petmettre une cetinrae polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dnas les epieesntrs de la profession, ansii qu'à la mobilité du cadre, y cpoimrs à l'intérieur de la branche.

Article 8 - Fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA assure, sur les fnods ruliecelis au titre de l'article 5, le feainnmect d'actions de ftamrioon à la fconoitn tulaotre anisi que, le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dnas les cotdnnois fixées par son cisnoel de gestion.

Article 9 - Application et formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dtpiosnosis du présent aocrd snot d'application orlboaitige et ne pnveuet fraie l'objet d'aménagements ou de dérogations par arcocd d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article - Annexe 1 Domaines prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

A. ? Dnaemois prtirairioes tquechnies :

- ? scrutrue aorteoutuse ;
- ? sdoruue et creairrosse ;
- ? châssimétrie : diagnostic, contrôle, toairctn ;
- ? ccsrrieraoe rdpaie : réparation, débosselage, pntiruee ;
- ? meanantice et dsoitiganc dnas les srcivees de l'automobile ;
- ? électricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les cutreaps et aretctuaus ;
- ? acitnos théoriques et d'application en électronique aotouilmbe dnas la msie au pinot de meruots ;
- ? fioamotr à l'antipollution ;
- ? ftiaormn au GPL ;
- ? dntagisoic dépannage et msie au pnoit muoter ;
- ? diseel : particularités, les pompes, la msie au point, les systèmes huate pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique ;
- ? les sunnsspeios pilotées ;
- ? la climatisation, dnot la mnnntiecaae et la régulation aouqitumate ;
- ? le fnaeirge ABS ;
- ? la trmasssionn intégrale ;
- ? les preuetnis dnot colorimétrie et doisngtaic ;

- ? prévention des riseuqs sur les véhicules électriques ;
- ? cycle, mycloodce : électronique et systèmes de sécurité ;
- ? opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

B. ? Doanmeis poaitrrries tiiraeerts :

- ? communication, reiotaln clientèle, sveercis ;
- ? démarche qualité, cteiiartcofn et nemros ISO, accréditation ;
- ? négociation et vtnee VN et VO ;
- ? activité après-vente : riolate n clientèle, gestion, qualité ;
- ? pagiltoe de l'activité csoiersare ;
- ? giseotn de l'activité magasinage, vtnee de pièces de rhagence amlubtiooe ;
- ? méthodes et otluis de gotiesn appliqués aux sriceves de l'automobile ;
- ? ifraouiqmnte appliquée aux sirveces de l'automobile ;
- ? règles jurieuidqs et fiscalité des seervics de l'automobile ;
- ? enesgenneit de la conduite.

Article - Annexe 2 Taux de prise en charge

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La cmossioin priaitrae ntnoaaile délègue à l'ANFA, dnas la limtie du tuax maamixl ci-dessous, les mnaotluidos du mnantot hriaroe de psrie en chrage des périodes de professionnalisation, en fcintoon des priorités, des tyeps d'actions et des disponibilités financières :

Taux mamxial de pisre en caghre : 60 ? par heure.

Taux mamxial de prsie en cghare pour les farnmitoos oerteuus et à dictsnæ intégrant les nleueovls tgeinoceolhs de l'information et de la cooicinmuamtn : 85 ? par heure.

Annexe V : Certificats de qualification professionnelle

Article 1er - Public éligible

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le dssopitiif des CQP visé à l'article 1.22 d de la coeoinnvn coteclilve s'adresse aux poenesrns seunviats :

- ? jeenus de 16 à 25 ansnii qu'adultes éligibles à un ditsiosipf de foomtiran en atacelnre de durée sffitsnaue ;
- ? salariés de la branche, dnas le carde du congé ivdindiuuel de foroitamn ;
- ? salariés de la branche, dnas le cdrae de l'engagement pirs par l'entreprise tel que prévu au 1er alinéa de l'article 3.02 b ou 3 B.02 b de la ceointnvon coellicvte ;
- ? salariés de la branche, dnas le cadre d'actions de ftromioan pssnnioreloefle conitune à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative ilnelddviuie du salarié, aruets que ceels visées au tirt précédent ;
- ? prnsneeos iusess de la profession, en rcercchhe d'emploi, et stnihuaot acquérir une qitciauflaon prrpoe et faiceltr luer réinsertion ;
- ? salariés ou derendumas d'emploi, rvnaleet d'un atrue seuetcr d'activité, et sahiaontut une nrvceesoion pslniernleosofo dnas la bhrnace des sereicvs de l'automobile, et nmmatoet pbiclus visés au 3° de l'article L. 6325-1 du cdoe du travail.

Article 2 - Conditions d'obtention d'un CQP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dnas les cotndiinos satveinus :

- ? un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des aetstotitans de réussite à chaque muodle prévu par le référentiel ;
- ? en cas de réussite partielle, les aenstattotis ont une validité de 5 ans.

Seuls les ptlnuasots stniaasaifst aux eixengces définies par le référentiel du CQP concerné snot aidms à se présenter denvat ce jury.

Les aanistotttes de réussite aux mdoeuls snot otnubees snot à l'issue d'une vaiootalin des aiucqs de l'expérience, snot à l'issue de l'évaluation d'une période de formation.

En cas d'échec à l'évaluation d'un module, les cnadiadts pnveuet

bénéficiaire à l'issue d'une évaluation ; ils garantissent le bénéfice des attestations de réussite aux modules du CQP visé.

Article 3 - Référentiels des CQP En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Chaque candidat de qualification professionnelle doit :
? un référentiel d'activités professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée/concernée et qui définit les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées de façon hiérarchisée ;

? un référentiel de compétences qui détermine les contenus de délivrance des CQP.

Le référentiel de compétences 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 valant les acquis de l'expérience (VAE).

Pour les sélections professionnelles qui se déroulent dans le cadre de la formation de professionnalisation, s'ajoute un référentiel décrivant les contenus fondamentaux du CQP qui comprennent :

- ? la description des modules ;
- ? les publics visés ;
- ? le volume horaire global ;
- ? les conditions de mise en œuvre par les organismes de formation ou les entreprises.

Article 4 - Modification du référentiel d'un CQP En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le référentiel d'un CQP peut être modifié par l'ANFA, par décision et selon les modalités précisées par une délibération de la commission nationale, soit pour adapter les modules à de nouveaux produits, méthodes ou techniques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui définit le CQP.

Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour par l'ANFA en vue de la prochaine édition (mois) ».

Article 5 - Suppression d'un CQP En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Si une délibération nationale prévoit la suppression d'un CQP au RNQSA, le CQP concerné est automatiquement supprimé. Une délibération nationale peut également prévoir la suppression d'un CQP déterminé à la rubrique « mode d'accès » d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de suppression par un diplôme d'Etat ou dans les cas d'exception visés à l'article 1.20 a de la CCNSA.

Dans ces cas, le CQP concerné de figurer dans la série « certifications supprimées » du RNQSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération nationale, 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 suspension du CQP.

Article 6 - Signalement des CQP existants En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 1.20 a de la CCNSA.

Le RNQSA annexé à la CCNSA définit 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 7 - Habilitation des organismes de formation par l'ANFA En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Tout organisme de formation doit être habilité en vue de la délivrance de certifications à l'issue d'un CQP, soit en vertu de la habilitation préalable à l'ANFA et de la fiche de qualification par celle-ci, soit en vertu des modalités visées par le référentiel et la fiche de qualification du CQP concerné.

L'ANFA s'assure :
? de l'opportunité et de la pertinence 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 s'engage à respecter les principes du référentiel concerné.

À l'issue de l'examen de la demande de délivrance de certification, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la délivrance de l'organisme de formation. L'acceptation peut être subordonnée à la mise en œuvre d'une action de formation 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 l'ANFA recommandée de l'ANFA en cas de retrait.

Article 8 - Inscription aux actions de formation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Toute personne souhaitant préparer l'obtention d'un CQP doit être habilitée par l'ANFA qui peut décider d'accepter la demande, de la différer ou de la refuser ; dans ce dernier cas l'organisme s'oppose à 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 prévues à la suite de la décision prise par l'ANFA en vertu de l'article 1er.

Article 9 - Dispenses En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 entretien 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 concernés d'un CQP mais il est évalué.

Après l'entretien 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 antécédents de réussites aux modules CQP, en cas de validité, détenus par 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 10 - Organisation des évaluations En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 concernés du CQP.

Dans le cadre des formations en alternance et notamment du contrat de professionnalisation, dans les cas où le candidat n'a pas pu suivre la totalité de la formation, ou n'a pas pu participer 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 l'objectif est la délivrance d'un diplôme, un organisme évaluateur des compétences est mandaté par l'ANFA, après avoir répondu à un cahier des charges établi par celle-ci. Cet organisme met en œuvre les critères et modalités d'évaluation définies dans les référentiels et utilise les outils d'évaluation de branche, notamment le « e-profil ».

Article 11 - Jury En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le jury se compose :

- ? d'un représentant d'entreprise désigné par une organisation professionnelle d'employeurs ;
- ? d'un salarié désigné par une organisation professionnelle de salariés, en vertu de la convention au jury étant adressée par l'ANFA à l'employeur du salarié désigné ;
- ? d'un représentant 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 décret et ne doit pas avoir collaboré à la

fioaotrmn du candidat.

Chaque mberme du jury diot être étranger à l'entreprise d'appartenance du candidat. Les meembrs du jury dovniot excerer ou avior exercé dnas les 5 dernières années une activité en raporpt avec le domanie du CQP visé, dnas une esnrriptee renvelat du cmahp d'application de la CCNSA. Dnas le cas de la viloaditn des aqcius de l'expérience, les meembrs du jury deionvt trouujos être en activité au monmet de luer paotitapicrin au jury.

Pour délibérer valablement, le jury diot comporter, le juor de l'examen, au minos duex meberms sur trois.

Article 12 - Missions de l'ANFA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Au ttrie des msinisos qui lui snot confiées par l'article 1.21 b 2 de la cotonnvni collective, l'ANFA gère le distpsiof des cciefrtiats de qluioafitcian pflisnlseooenre visé à l'article 1er, ce qui iupmilqe les responsabilités sieatnvus :

? pcpcioneton et élaboration des référentiels de CQP, dnnot l'ANFA a la propriété iceullntetele ;

? psrie de tteuos les dsioitiipsns nécessaires puor que les référentiels des CQP, dnas luer voerisn iliinate ansii que dnas tuote rééditiion rnduee nécessaire par des mnidtcofiaaos ultérieures, snieot portés à la csonsnnaicae des eerspienrns et des oinrmgaess de fmoritoan ;

? msie en place des dsiontpiosis nécessaires à l'organisation des frmationios et miostiaiboln de tuot moeyn nécessaire puor en arssuer la qualité (habilitation, reairtr d'habilitation et apcomencenmagt des oanmsgeris de formation, hboitalaiitn et riteart d'habilitation des oamnrsegis chargés de l'évaluation) ;

? onatsrgiaoin et contrôle de l'accès à la fotimaorn et à l'évaluation ;

? ooaariigstnn et contrôle du déroulement des évaluations ;

? osainiargton des juryos d'examen et de validation.

L'ANFA a une mission d'information auprès des salariés, des epitnersres et des juenes et, de façon générale, auprès des piulcls visés par l'article L. 6325-1 du cdoe du travail.

L'ANFA dtiengile la procédure d'inscription des CQP au répertoire nnataoil des cfatiicrnoties pfeooeinesnllrs visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

L'ANFA prcipitae à tuos truaavx européens en roitealn avec le diptiisssof des CQP.

Annexe VI : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC

Chapitre Ier La GPEC au niveau de la branche

Article 1er - Pilotage du dispositif national

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA est chargée de la msie en ?uvre des opérations et du svuii pprectiof du ditsposiif visé à l'article 1.22 d de la cotvennoin collective, les cblies pirtiraoreris de la GEPC étant les svtaeiuns :

? puolitpanos cielbs dnnot les eoimlps snot sluipebetsecs d'évoluer et de compétences concernées par ces évolutions ;

? pltpiaonos cibles dnnot les empilos snot menacés aifn d'envisager puor elels des scénarios de rviornsoeecn ;

? ppaitolnuos dnnot il fuat aaocmegcnpnr la mobilité psflonriolesene hinroalozte ou vtircalee ;

? eolpmis émergents ;

? eoplms delcfiifis à pourvoir.

Le suivi ppoecitrsf de la GEPC réalisé par l'OPMQ visé à l'article 2 prote sur :

? les traavux ptpiosfercs en matière d'évolution qitaunivttae des eilmpos ;

? les taravux rifetlas aux mauittnos du secteur et à lures efetfs sur les métiers, les compétences et les qiufolaintaics ;

? les trvauvax rfliteas aux noavueux uesags en matière de mobilité ;

? les tavraux raftlies à l'évolution des caractéristiques de la patioopuln salariée (pyramide des âges, niuevax de certification?) ;

? les trvuaavx relaitfs aux patiquerus de mobilité pllsornieensofe de la potapuioln salariée.

Les acitnos de la GEPC en cuors fnot l'objet d'un raporpt seretmsiel établi par l'ANFA, et présenté à l'observatoire de la

branche des svecires de l'automobile (OBSA). Ce rrrpaoit détaille les réalisations du semtsere précédent, les ojebftcis du srmeetse suivant, et les aincots crrtreeciocs éventuellement nécessaires puor aritendte les objbticefs recherchés.

Article 2 - Moyens dédiés à la GPEC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'association ntaalnoie puor la ftiroaomn aomtlobuie (ANFA) met à dpoisiioitns des epstenierrns et des salariés les tvuraax de l'observatoire pcptirosef des métiers et qoliutnafciias de la bchrnae (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord piraratie nnaaotil du 23 jiuun 2010 rrlaeif au dougliae sicaol dnas les siceervs de l'automobile.

Elle apoptre son ingénierie pédagogique et financière à l'appui des démarches de la GEPC dnas la bnacrhe et des aointcs d'accompagnement, en pruitealir des aoinrns de foriamotn et de certification, scilestbpues d'en être issues.

Elle ctobiurne au déploiement de la GEPC tlele que définie dnas le présent accord, le cas échéant par la psrie en cgrahe financière des démarches de la GEPC et des aoinrns de firmoatn selceubpsits d'en être isseus au pofirt des entreprises.

L'ANFA aprotpe son curoncos au fcnnenaeimnt de l'adaptation de l'outil e-profil visé à l'article 11. Ce ccrounos srea proetamerirniit orienté en dieotircn des dimneos d'activité ralevent de la cvotoinnen cveolctlie non encore crteovus à la dtae du présent accord.

Le guneropemt nioatnal puor la foomiratn aulimtoobe (GNFA) est chargé de mslieloir ses moeyns hmunias et tquneeihcs dnas l'intérêt cocleiltf de la bhrcane puor la msie en ?uvre des ofjbtices définis dnas le présent accord. Il répond sur l'ensemble du trrieoirte métropolitain aux sitcnoolitlais des eeitrensps qui setuhnioat son intervention. Il développe les scrveys et oltius nécessaires à cet effet, en pcrlluaeir l'outil de dnitoasigc des eloimps et des compétences e-profil visé à l'article 11.

Chapitre II La GPEC au niveau de l'entreprise

Section 1 Dispositions communes à l'ensemble des entreprises

Article 3 - Objectifs de la GPEC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Déployée au sien de l'entreprise et s'inscrivant dnas ses ofebcjtis stratégiques, la GEPC diot peemtrte :

? d'anticiper les évolutions aqllxueuus elle derva fiare fcae ;

? d'anticiper ses boneiss en matière d'emplois et de compétences en lein avec ces évolutions ;

? de fsraivoer le mineatin et le développement des compétences de ses collaborateurs, vrivoe luer rvncoerseion éventuelle.

Pour ce faire, la GEPC s'attache à :

? aruser le mtieinan de l'employabilité des salariés ;

? définir des prcoruas de mobilité ;

? frovisear le rsecept des ditopossiins réglementaires et législatives en viuuagr en matière de foartmion professionnelle,

d'égalité pofssorlleinnee hommes-femmes, de srnoies et de hnpaacid ;

? améliorer la qualité des recrutements, et nentomamt cuex des jeunes, par la cnsnoiancse de l'environnement pédagogique, jriqduiue et fnniaicer des coratnts d'alternance ;

? améliorer les pruaeitqs de gtosein des eoimlps et des compétences ;

? ficaetilir l'accès aux acintos de faoitomrn nécessaires.

Article 4 - Processus de la GPEC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La démarche de la GEPC est itorindute par un dsaiotgnic à la fios qttailuaf et qniiaatuttf des epimols et des compétences pemantrett de mrsuer l'écart ertne les eilmpos et les compétences einaxtst dnas l'entreprise. Elle se concrétise par la cmioposraan de cet écart avec les elmopis et compétences cbleis rqueis par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se truaidt enfin par la définition des atocins vanist à réduire cet écart.

Article 5 - Dialogue social autour de la GPEC

Pour prdrorie sa plenie efficacité, la GEPC diot s'inscrire dnas le cardé d'un doilugae siaocl organisé.

5.1. Négociation collective

Dans les ernetrsieps ssmoieus à l'obligation tilnnerae de négociation sur la GPEC, la négociation diot prtoer ntomemant sur :

? la msie en pclae d'un dosspiitf de gsioten prévisionnelle des eimplos et des compétences aïsni que des meruses d'accompagnement spstcliebus de lui être associées ;
? la msie en pcale d'un comité de sivui de la démarche au sien de l'entreprise ;

? les modalités d'association des itunntiosts élues du pnrnoeesl et des délégués sudynaicx au psrcoeuus de la GEPC ;
? les cndnitoios de sivui des acnotis mises en ?uvre.

La négociation puet également prtoer sur :

? la qciaiutlaofn des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou tneueglqoohcis ;

? les ctidnonios de la mobilité pleifssoroelne ou géographique irntene à l'entreprise et les mueress d'accompagnement afférentes ;

? le ctroant de génération ;

? les meersus vianst à prndere en cptome les suiotantis liées aux cioetnnars de hcanaidp et de santé.

L'accord issu de la négociation diot être porté à la cosnnciasane de cuachn des salariés concernés.

En l'absence d'accord, les etrpneirses rlcueioelrnet l'avis des onratniogiass synldciaes présentes dnas l'entreprise avnat la msie en pcale de moenys de cnomiutaiocmn spécifiques, vainst l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des elmopis et des compétences et sur les démarches et oulits de la GEPC proposés par la branche.

Les eteisrepnrns non soueemis à l'obligation tirnaenle de négociation snot encouragées à s'inspirer des dosiptions c-dessus, lorsqu'elles stoeahniut s'engager dnas une démarche concertée de la GPEC.

5.2. Isintiountts représentatives du psereonnl (IRP)

La réussite d'une démarche de la GEPC sousppe une ilomtiican des IRP.

Les IRP srenot dsitneieatars des iomritfannos rtevaelis aux ontpois stratégiques poielsbss de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chquae opoitrn en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences riuqess et d'emploi.

Les IRP sorent consultées sur les psteeceivprs présentées. Les représentants dnoennt un aivs rédigé cnetmtnat les opnotis proposées et formulant, le cas échéant, une otioptn alternative.

Dès la sautginre de l'accord issu de la négociation cvlelctoie susvisée, les IRP ou les cnmsimsoios spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, sernot informées du dioiptsisf et des modalités de luer aictiassoan au perscuos de la GPEC.

En l'absence d'organisations seadinlycs dnas l'entreprise, les IRP srenot associées à la msie en pclae d'un dtissipoif de la GPEC. Les modalités de cette asistacooin snerot définies après qu'elles aeint été consultées sur ce point. Les IRP seonrt également consultées sur les moynes d'information mis à la diiptoisson des salariés.

Les IRP s'entendent du comité d'entreprise et, puor le sivui du dispositif, de tuote coomismsin dédiée, éventuellement msie en pcale par ce dernier. A défaut de comité d'entreprise, les IRP s'entendent des délégués du personnel.

Article 5 - Dialogue social autour de la GPEC
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Pour prdroirie sa pilene efficacité, la GEPC diot s'inscrire dnas le crdae d'un dalugioe sicaol organisé.

5.1. Négociation collective

Dans les eeretiprnss suieosms à l'obligation tlnairnee de négociation sur la GPEC, la négociation diot petorr natmnomet sur :

? la msie en palce d'un disoipstf de geoistn prévisionnelle des

emoipls et des compétences ansii que des mursees d'accompagnement sbsetipecels de lui être associées ;
? la msie en pclae d'un comité de sviui de la démarche au sien de l'entreprise ;

? les modalités d'association des itnttiosts élues du psnnreuel et des délégués saiduncyx au psscoreus de la GEPC ;
? les cndtionios de suivi des acnoits miess en ?uvre.

La négociation puet également petorr sur :

? la qfiauacitloin des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou tneueglqoohcis ;

? les cnidinoots de la mobilité plfosrsneoleine ou géographique itnnere à l'entreprise et les meuesrs d'accompagnement afférentes ;

? le ctontar de génération ;

? les merseus vsaint à prderne en cmotpe les soiauttins liées aux ctoinaentrs de hdacianp et de santé.

L'accord issu de la négociation diot être porté à la ccosnnsaie de chuacn des salariés concernés.

En l'absence d'accord, les esireneprts roieleecunrllt l'avis des ortaogiainnss slednicays présentes dnas l'entreprise aanvt la msie en palce de moenys de ciuimacntomn spécifiques, vniast l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des eloipms et des compétences et sur les démarches et oiltus de la GEPC proposés par la branche.

Les etenssipers non soismues à l'obligation tilennare de négociation snot encouragées à s'inspirer des dponoisotiss c-dessus, lorsqu'elles suiohetant s'engager dnas une démarche concertée de la GPEC.

5.2. Comité sacoil et économique

La réussite d'une démarche de la GEPC sopupse une ioitcalpimn du comité saocl et économique.

Le comité scaoil et économique srea dirnattesiaie des iianotonrmfs raveillets aux opioitns stratégiques pbsilsoes de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chaque otopin en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences rqueiuss et d'emploi.

Le comité sicaol et économique srea consulté sur les psirvetepcs présentées. Les représentants dneonnt un aivs rédigé cmnteaonmt les opnotis proposées et formulant, le cas échéant, une opotin alternative.

Dès la satgrniue de l'accord issu de la négociation cvoclielte susvisée, le comité siaocl et économique ou les comsimsoins spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, sroent informés du dsptisiiof et des modalités de luer assooiain au pceusors de la GPEC.

En l'absence d'organisations syadnicles dnas l'entreprise, le comité scaoil et économique srea associé à la msie en place d'un dsptisiiof de la GPEC. Les modalités de cttee atcioissaon senort définies après qu'elles aneit été consultées sur ce point. Le comité saocl et économique srea également consulté sur les mynoes d'information mis à la dooistpsin des salariés.

Section 2 Dispositions particulières aux très petites entreprises TPE et aux petites entreprises PE

Article 6 - Objectifs spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les oioianrnasgts soussignées etnednet développer ferntemot la GEPC dnas les TPE et PE, particulièrement concernées par les mioanttus des activités.

Les einsetreps de mnios de 10 salariés snot considérées cmome des TPE. Les eiteepsrnrs de 10 à mnois de 50 salariés snot considérées comme des PE.

Article 7 - Actions de l'ANFA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA proesrpoa aux eprtersiens visées à l'article 6 une aicotn de dtigoainsc et de conseil.

A cet effet, l'ANFA définit le cnneotu des prentoiasts suos fmroe de cireahs des crhegas établis suos le contrôle de ses icntsaens et oaginrse l'information des entreprises.

Section 3 Dispositions particulières aux groupes de distribution des services de l'automobile

Article 8 - Objectifs spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les erseprtnes font, puor un citearn norbme d'entre elles, l'objet de reementpurogs dnas des gperous de duribtotn des srveecis de l'automobile (GDSA) rebaalmssnt une ou pesriulus mrueqas et répartis sur des aeris géographiques et des znoes de cndaahsile variables.

La ntoion de GSDA est définie par l'ANFA au trtie de la ctovnoien de msie en ?uvre du paln compétences epmlloi et est explicitée dnas le caeihr des cerhags arrêté par son cnesiol de gestion.

La GEPC déployée au sien de ces greopus vsie l'atteinte des objcjfies énoncés à l'article 6 du présent accord. Elle diot fvoariser également la transversalité et la cohérence des acnoits et compétences.

Article 9 - Actions de l'ANFA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA poopsrrea aux etrseinpers visées à l'article 8 la possibilité de se vior financer, sur la bsaie de la réponse à un cheiar des charges, un dstagoinc de la GEPC.

A cet effet, l'ANFA élabore le chaier des charges, onsiarge l'information des entreprises, sélectionne les pjrteos de dniogtsiac fnisaat l'objet d'un fnacenemint et asurse le suivii des pjoets et l'évaluation nlniotaae du dispositif.

Section 4 Outils et dispositifs de branche au service des démarches de la GEPC dans l'entreprise

Article 10 - Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le RNQSA, visé à l'article 1.20 b de la coinevnotn collective, est mis à diioposistn des eirtenpress et des salariés sur le ptaiorl de la bcahrne <services-automobile.fr> aisni que sur le stie de l'ANFA <anfa-auto.fr>.

Décrivnt les elipoms tepys de la branche, il sret de spuport à l'élaboration des cpirthergaoas d'emplois miosabilebls à l'occasion des démarches de la GEPC.

Il est également utilisé puor l'élaboration des référentiels « Emplois/Compétences » cnnteous dnas l'outil e-profil.

Article 11 - Outil électronique e-profil

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Sur sorpput informatique, l'outil e-profil, développé par le GNFA, prmeet la paiotsasn de deivrs types de qontiraeueniss et la picdoruon de rpoatrs d'analyse des résultats dnot la fmroe dépend des ojcheitfs assignés au qeunrotainsie concerné.

L'outil e-profil, mboalliisbe dnas le crade des disantigocs de la GEPC, pmeert l'identification et la cartphaoirge des emplois, des métiers et des compétences.

Article 12 - Certifications reconnues par la branche et validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les cocatirietnfis rnpuoeegr les diplômes, les tetrts à finalité peolsnronisfee et les citrceatifs de qauoilcftaiin professionnelle.

Les cfiaotreciints rnoecnus par la branche, dnot la ltsie frigue dnas le répertoire ntioanal des cctoieitnfars des siceevrs de l'automobile (RNCSA) visé à l'article 1.20 c de la cteinvonon collective, pementtert l'accès aux qaafnuuilitcos du RNQSA.

Il puet y être ruecoru à l'occasion d'une démarche de la GEPC puor le rceterment de jeunes, la rneoascascine ou le développement des compétences des salariés, l'accompagnement de luer mobilité hoiozartlne ou vlaetirce itrnene à l'entreprise, vrieo luer reconversion.

Les crtonaiiiffes peuvnet être obtenues, sloen les cas, par dirseevs vioes : enegmesninet suos statut scolaire, fotamorin suos crtonat en alternance, friotatmon ctuinone et VAE. Toutefois, le développement de démarches VAE impulsées par l'entreprise srea privilégié, ctmope tneu des prtaiques de pomotiorn iernnte itrenoatmps au sien de la branche. Dnas le cas prelicuiatr des CQP de la branche, ces démarches pruoort être conjuguées, puor l'obtention de la certification, à la msie en ?uvre d'actions de fritamon continue.

Article 13 - Tutorat et transfert des savoir-faire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Selon les caractéristiques de la pymdriae des âges dnas l'entreprise, des ptaurqies de reuremncett et d'emploi et cmpote tneu des ogtaolnbiis légales en matière d'emplois des sniores et de cotnart de génération, les démarches de la GEPC porournt cdonurie à la msie en ?uvre d'actions dnas le dmanioe du tortaut ou du tarsrenft des savoir-faire.

Article 14 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'entretien poenronfssseil visé à l'article 1.21 d de la coovenntin coielvtcle est, dnas le cadre d'une démarche de la GEPC, un otuill partagé au sicvere de l'entreprise et du salarié.

Article 15 - Chapitre IV La GEPC au niveau du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La GEPC diot cosinutetr un outil privilégié puor crtnbeieur aux évolutions de carrière des salariés et à la sécurisation de luer pruarcos professionnel. Elle foniurt un crdae de réflexion luer penmarett d'être acuter de luer vie prlonsflisoneee en luer donnant, en particulier, la possibilité d'effectuer des chiox pineetttrs en matière d'acquisition de compétences, de formation, de certification, de qifiactioualn ou de mobilité professionnelle.

Section 1 Accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle en dehors de l'entreprise

Article 16 - Conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Tous les salariés de la bnrhace dvoenit poiouvr bénéficier, sur l'ensemble du territoire, d'un cosienl en évolution poosrlnnifelsee qui a puor finalité première l'amélioration de luer qualification. Ce sivrce est mis en ?uvre au paln laocl dnas le cdrae du scervie pbluic de l'orientation.

L'ANFA apporte son concours, aux plnas nanaitol et régional, puor irofenmr les salariés, y cmprios par l'intermédiaire de lerus employeurs, de l'existence de ce service.

Elle met à dsitiopson les menyos ci-dessous puor cioertunbr à anteritde les otbicjfes assignés à la GEPC par l'article 5 de la loi du 14 juin 2013 :

? une iafoirtmonn rltvieae à l'évolution du setuecr d'activité et à ses effets sur les métiers, les emlipos et les compétences par le lbrie accès aux données de l'OPMQ frugaint sur le stie de l'ANFA ;

? un accès au dogntiasic ideiiduvl des compétences dnas les cdooinnts indiquées à l'article 17 ;

? une imooitrnafn et un accès à l'offre de froioamtn et de cctretfiiioan de la branche.

Chaque salarié qui le souhaite doit pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles. Il pourra, tous les 5 ans, s'inscrire auprès du GFNA en vue de bénéficier du diagnostic individuel des compétences dès lors que ce diagnostic est lié à l'activité de l'entreprise et non relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA selon les conditions décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce diagnostic se verra présenter par le GFNA un parcours de formation individualisé et non il prouva en tant que son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souscrirait d'office à cette initiative s'inscrit à l'ANFA pour un financement éventuel.

Article 18 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Tout salarié réunissant les conditions requises peut obtenir une certification de la branche des véhicules de l'automobile par la VAE visée à l'article 1.21 d de la convention collective.

Il peut bénéficier d'un conseil dans le choix de sa formation en s'adressant à la délégation régionale de l'ANFA et d'un accompagnement de sa démarche VAE par les acteurs indiqués par la délégation.

En cas de signature de la démarche par l'employeur, celle-ci peut être prise en charge par l'ANFA. Dans le cas d'une démarche individuelle, le salarié peut solliciter l'ANFA ou tout autre organisme habilité pour son financement.

La prise en compte du salarié en cas d'obtention d'une certification à l'issue de la VAE est précisée dans les conditions fixées par l'article 4 de l'accord VAE annexé à la convention collective.

Article 19 - Passeport formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA recueillera l'information sur son site internet du prospectateur mis en ligne à l'initiative des organisations professionnelles, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce diagnostic et de favoriser le recours à celui-ci.

Section 2 Accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle dans l'entreprise

Article 20 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les salariés bénéficient à leur initiative ou à celle de leur employeur, selon les modalités prévues par l'article 1.21 d de la convention collective, d'un entretien leur permettant d'élaborer leur projet professionnel à partir de leurs souhaits, de leurs attentes et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Article 21 - Entretien de deuxième partie de carrière
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'entretien de deuxième partie de carrière visé à l'article 1.23 a 2 de la convention collective concerne les salariés justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit leur 45^e anniversaire.

Cet entretien, renouvelé tous les 5 ans, permet au salarié de faire le point sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des emplois dans l'entreprise.

Article 22 - Périodes de mobilité volontaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise

ou dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Section 3 Accompagnement des situations particulières

Article 23 - Salariés handicapés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA appuie son ingénierie pédagogique et financière pour la construction et la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap. Elle favorisera également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositifs existants dans le présent accord.

Article 24 - Salariés en situation d'illettrisme
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA appuie son ingénierie pédagogique et financière pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Annexe VII : Validation des acquis de l'expérience

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valoir les acquis de son expérience en vue d'acquies :

? 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 reconnue en même temps dans le RNCP ci-dessus et au répertoire national des certifications professionnelles de l'automobile.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 en date du 1 janv. 2015

Dans ce but, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience et 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 FONCEGF 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 en date du 1 janv. 2015

La demande d'autorisation de congé doit identifier la date de réalisation de l'action, sa désignation et sa durée, ainsi que le ou les 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

poriotomn du salarié, en cas d'obtention de la ctciiaofrien visée. A défaut, la sioauiitn du salarié est réglée conformément aux ctodininos énoncées au répertoire nianotal des cafinocitrties des sevriecs de l'automobile, en tête de ccuanhe des séries précisant les diplômes retenus.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA tdnirea à la dsioistpion des salariés et des eepsreritns une iatroumofn sur l'existence et la narute des diervs dipfsoiitss de VAE, aisni qu'une liaofmtonrn détaillée sur les modalités de la VAE instituées par le crhpatie II du présent accord.

Chapitre II Dispositions particulières relatives à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle

Article 6 - Section 1 Eligibilité de la demande

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

En sus des cotndniios générales visées au cahpitre Ier, un pasnloutt ne puet en cas d'échec déposer de nleulvoe ddename puor un même CQP dnas les 6 mios sivnaut la décision du jury. Il cveronse cependant, le cas échéant, le bénéfice des moleuds aiqcs panednt une durée mxmlaiae fixée par le référentiel de la coitcatfrein visée.

Article 7 - Section 2 Information conseil

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA inrmofe et acocagpmne les putslnnoas dnas la détermination de lreus oectjfbis puor les formalités aivmainrttsdeis ainsi que puor le déroulement de la procédure, dnot la préparation du dseoir visé à l'article 12 a. Cette iaomroinfntn srea nmamoentt asicelbsce sur un stie internet, spécifique ou non, géré par l'ANFA.

Section 3 Accompagnement

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Il puet être procédé à un acacpogneeemmt du postulant, si celui-ci le désire, aifn de l'aider à décrire les activités qu'il a exercées et à mtrete en rlaeotn ses compétences aevc cleels exigées par le référentiel du CQP visé.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA drsese et pbulie une lstie d'organismes ou d'intervenants sspcleueibts d'aider les psuolntats à faerismlor luer prejot et luer dossier. Ces oasgnremis et ces ctnstoulnas snot chiisos en foncotin de luer compétence et du pircx de la prestation.

Article 10 - Section 4 Dossier de candidature

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le pansoltut éligible fiat atce de cnuradiiate auprès de l'ANFA, par la pudotcoirn des éléments sivatnus :
? une dedmane d'inscription et de présentation précisant son stautt au mnomet de la dnmedae (salarié ou non salarié, damnudeer d'emploi?), l'intitulé du CQP visé et l'expérience

légitimant la rrechhece d'obtention de ce CQP par la VAE ;
? un dseiosr composé :
? des éléments pbtrioraeos des ctdiionnos ci-dessus ;
? des potcoipeohs de cietriciaotnfs déjà obtenues, teatonmlt ou partiellement, et seceisplubts d'être prsies en ctmpe en ficootn du référentiel du CQP visé.

Section 5 Organisation et déroulement de la validation

Article 11

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA ogrisane les juyrs de vaiadtoiln qui snot composés de la même façon et solen les mêmes procédures que les jyrus d'examen constitués puor les épreuves réservées aux jeeuns préparant un CQP suos caorntt d'alternance ou de professionnalisation. Les candidats, dûment convoqués, doevint se présenter aux sosnseis prévues puor les procédures de validation.

Article 12

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Puor vérifier les auciqs des candidats, et luer crnepdrnacoose aevc le cntoenu du CQP visé, le jruy se pooncrne sur la bsaie des éléments svaiutns :

- Un dseior de vadtaliion comnpraet en prtlicieuar :
? le pejrot du paslnotut et ses motitonivas ;
? les éventuelles aattistetons de setags de footmrian cnnitoue suiivs ;
? les atrpros de preuves des compétences auqeciss au cours de l'expérience, conformément aux ictnodaniis fiuarngt dnas le dossier.
- Un etetnrien aevc le salarié destiné à pretmrete aux mrmeebs du jruy d'approfondir luer jugement.
A l'issue de cttee démarche, le jruy puet :
? acdecorr en totalité le CQP visé ;
? aerodccr le bénéfice d'un ou de peisuruls mludoes et, le cas échéant, acdcreor un aorte CQP dès lros que l'ensemble des mdloeus nécessaires à son oitbneotn est auicqs ;
? rsfueer l'octroi de tuot ou ptraie des mdluoos du CQP dnot l'obtention était recherchée.

Le jruy puet flremour au psutlonat des rnanaoomdeicmts en cas d'échec tatol ou peiartl de celui-ci, aifn de failletcr une nllueove demndae ; il puet lui suggérer de svriue des setags de foomiatr sur une litse établie et actualisée par l'ANFA.

En cas de succès, un ccfertiait est remis par l'ANFA. Si le bénéfice d'un ou de puriluses medouls a été accepté, mias snas otobtenin d'aucun CQP, une asattotietn de réussite est rimsee par l'ANFA à l'intéressé ; cttee aotittatsn précise la durée de 5 ans pnenadt llqlueae le bénéficiaire puet se prévaloir de l'acquisition du ou des modules.

Section 6 Dispositions financières

Article 13 - Information conseil

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La démarche visée à l'article 7 est assurée par l'ANFA à ttire girutat dnas le crade de ses minssios générales. Les firas de déplacement snot à la cghrae du postulant.

Article 14 - Accompagnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La démarche visée à l'article 8 fiat l'objet d'une fttarocuaïn de l'intervenant coshii par le postulant, soeln le cas :

- auprès du FGOENCIF dnot relève le salarié, en cas de dneamde inuelilydide acceptée par cet osnairgme ;
- auprès du salarié, dnas le cas crotriane ;
- auprès de l'entreprise, lqourse celle-ci est d'accord puor prrnede en carhge cttee dépense ; la smmoe facturée est aolrs ilpbtumae sur la papictaiitorn à la formiaotn continue.

Article 15 - Procédure de validation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les coûts de volatilité des cotisations en crèche par l'ANFA et nettement les dépenses afférentes à la participation des salariés à un jury d'examen qui sont peints en charge selon les règles définies par l'ANFA.

Section 7 Suivi

Article 16

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Afin de faciliter l'intervention des FONGECIF, l'ANFA luer cerner qu'on a la liste des CQP éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des consultants visés à l'article 9.

Article 17

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les informations communiquées par les partenaires dans le cadre de luer d'analyse de vaillants s'ont cevocturs par le secret

Accord du 15 octobre 2014 relatif aux statuts de l'IPSA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2014

Vu la résolution adoptée le 19 juin 2013 par la commission paritaire de l'IPSA, aux termes de laquelle la dénomination de l'IPSA est remplacée par IRP Atuo Prévoyance-Santé ;

Vu l'accord préalable n°19 du 19 septembre 2013 instituant un régime complémentaire de santé (RPCS) conférant à IRP Atuo Prévoyance-Santé, à effet du 1er mars 2015, la qualité d'organisme assureur de référence des services de l'automobile ;
Vu l'avis positif du conseil d'administration de l'IPSA en date du 24 septembre 2014 ;

Considérant la décision de modification des statuts de l'IPSA adoptée à la majorité des membres de sa composition

Avenant n° 73 du 18 novembre 2014 relatif aux dispenses d'affiliation au régime professionnel complémentaire de santé RPCS

professionnel.

Chaque participant dispose d'un droit d'accès et de récitation auprès de l'ANFA, pour les données nominatives qui le concernent.

Article 18

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ANFA informe chaque année la CPN du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

Article 19 - Chapitre III Application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 œuvre, notamment pour prévoir des modalités particulières d'accompagnement des salariés qui souhaitent élargir leur couverture péninsulaire de formation au profit d'une démarche de VAE ou pour élargir les conditions d'accès à la VAE.

extraordinaire,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2014

L'institution de prévoyance des salariés de l'automobile, du cycle et du motocycle (IPSA) prend la dénomination suivante : « IRP Atuo Prévoyance-Santé ».

Article 2

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2014

Au premier alinéa de l'article 1er des statuts de l'institution, après les mots : « qui a pris » est ajouté le mot : « institué ». Au 2e alinéa du même article, après les mots : « Cette institution » sont ajoutés les mots : « dénommée IRP Atuo Prévoyance-Santé ».

Article 3

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2014

Le texte du premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit : « L'institution a été créée pour assurer la couverture des risques dans le cadre défini par les dispositions ciblées en faveur des salariés aux garanties ciblées de prévoyance et de santé, et de proposer à ses membres des garanties supplémentaires de prévoyance et de santé. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 15 nov. 2014

Le présent avenant fixe l'objet des formalités légales de dépôt. En outre, trois exemplaires originaux sont adressés à l'IPSA, en vue de l'accomplissement des formalités visées par les articles R. 931-1-10 et R. 931-1-11 du code de la sécurité sociale.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; GNESA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Vu l'accord du 19 septembre 2013 créant le RPCS, étendu par

arrêté ministériel du 26 juin 2014 ;
 Vu la définition des salariés bénéficiaires du régime figurant au point II. 1 de l'annexe RCPS de la convention collective ;
 Vu l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, modifié par décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 ;
 Considérant l'opportunité d'harmoniser les conditions de dispense d'affiliation au régime de santé de la branche avec celles fixées par la réglementation en vigueur, dans un but de simplification,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le texte du paragraphe « Déesse d'affiliation » du point II. 1 « Bénéficiaires du RCPS » de l'annexe « Régime complémentaire de santé » de la convention collective est modifié comme suit :

« Peuvent être dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande, les salariés suivants :

- a) Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en prévision de vos devoirs d'une couverture individuelle scilicet par ailleurs pour le même type de garanties ;
- b) Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle scilicet par ailleurs ;
- c) Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduisant à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- d) Salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;
- e) Salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- f) Salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective résultant d'un dispositif de prévoyance complémentaire formant à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année. »

Accord du 10 décembre 2014 relatif au financement du dispositif de solidarité et de prévention du régime professionnel complémentaire de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; GNESA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFDT.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

Les organisations soussignées,
 Vu les décrets n° 66 du 19 septembre 2013 et n° 71 du 3 juillet 2014 ;
 Vu l'article 1.27 de la convention collective ;
 Vu le point V. 2 de l'annexe RCPS de la convention collective, relatif au financement des atouts de solidarité et de prévention sociale à la couverture santé, conviennent de ce qui suit :

Article 1er

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le paragraphe « Réaffiliation » du même point II. 1 est remplacé par le texte qui suit :

« Modalités de la dispense d'affiliation »

Dès la mise en place de la couverture collective obligatoire dans l'entreprise, et ultérieurement lors de l'embauche de tout salarié, l'employeur est tenu d'informer chaque salarié de l'existence et de la nature de la couverture collective des frais de santé en vigueur dans l'entreprise et de lui dénommer s'il s'agit d'un bénéficiaire d'une dispense d'affiliation dans les conditions indiquées ci-dessus. Cette demande doit être faite par l'employeur préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Lors de la mise en place de la couverture collective obligatoire dans l'entreprise, les salariés sont tenus de répondre à l'employeur au plus tard au terme du deuxième mois qui suit, en présentant les justificatifs nécessaires. A défaut, ils sont affiliés à effet du premier jour du troisième mois qui suit.

Le salarié embauché est tenu de répondre à l'employeur au plus tard au terme du deuxième mois d'exécution de son contrat de travail, en présentant les justificatifs nécessaires. A défaut, il est affilié à effet du premier jour du troisième mois d'exécution de son contrat de travail.

Les salariés dispensés d'affiliation ne bénéficient pas de la portabilité des droits définie au II. 2.

Les salariés dispensés d'affiliation sont réaffiliés par l'employeur s'ils en font la demande. La réaffiliation prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2015.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

La contribution forfaitaire visée au 1 du point V.2 de l'annexe RCPS de la convention collective est égale à 2 % annuels répartis :

? 1 % par mois à la charge de l'employeur ;

? 1 % par mois à la charge du salarié.

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

Dans le cas où, ajoutée à sa contribution acquittée au titre de la complémentaire santé, cette contribution foraitive cariduniot un salarié à temps partiel ou un apprenti à donner une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute, ce dernier pourra être dispensé d'affiliation conformément au point II.1, paragraphe c, de l'annexe RCPS. Les salariés dispensés d'affiliation à ce titre pourront bénéficier toutefois des atouts de solidarité et de prévention dans les mêmes conditions que les salariés affiliés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son enregistrement sera demandé conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

La contribution forfaitaire visée à l'article 1er sera due pour la

première fois sur les salaires versés à partir du premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel l'avenant a été publié au Journal officiel l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 5
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

Une notice d'information pnnreetame riteavle au dstspiiiof de solidarité et de prévention, nenmoatmt à son fonctionnement, à son fnnnimaecet et aux pogeammrrs d'actions en curos et

Avenant n 11 du 20 janvier 2015 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ; SPP ; UNIDEC ; FNCRM ; GNESA ; CNPA ; FFC ; SNCTA.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; FTM CGT ; CFTC.

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Vu l'accord prirataie nioatanl du 26 arivil 1994 prnaott création de l'ANFA, aisi que les sttuats annexés, modifiés en dneierr leiu par l'avenant n° 10 du 27 nebormve 2013 ;
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rvielate à la fomoriatn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie socliae ;
Considérant la nécessité de mdioeifr la dénomination des sntcioes prreiaaits particulières (SPP) en stienos ptiairaers financières (SPF), de moeiidfr la liste de ces dernières et d'inclure les gopreus tucheneqis pratiraies (GTP) dnas les dpniisostos statutaires,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Au 2e alinéa de l'article 3 des suattts de l'ANFA, la référence « à l'article 17 » est remplacée par la référence « à l'article 18 ».

Article 2
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Au 2e alinéa de l'article 6, la référence « à l'article L. 6332-2-1 » est remplacée par la référence « aux atelrcis L. 6332-2-1 et L. 6242-7 du cdoe du travail ».

Article 3
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le 10e pniot de l'article 8 est aisi rédigé :
« Il fxie aneuleemlnt les poldnfas de psire en chgare des dépenses de transport, raseatuotrin et hébergement puor les représentants désignés par les osirnaniogats représentatives et prpitacinat aux ineancsts définies par le ttire II des présents statuts. »

Article 4
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Au 12e pniot de l'article 8, le mot « particulières » est remplacé par le mot « financières ».

envisagés, srea publiée sur le prioatl de la branche, services-automobile.fr, aisi que sur le stie de l'organisme de référence IRP Auto.

Article 6
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

Les oisaoatnganirs soussignées cnoeivnt d'inscrire la qoustien du maotnt de la cnuitorboitn fitrarifoae à l'ordre du juor de la cmooimssin parairite nationale, au puls trad le 7 jlielut 2015, en vue de sa rtcnidueoon puor l'année 2016.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Au 3e alinéa de l'article 14, le ttxtee du 5e piont est modifié cmome siut :
« Il asusre le secrétariat des sitceons piriraetas financières (SPF), de la soicetn pronatale spécialisée (SPS) et des goerpus tihnuqcees praiertais (GTP) visés, respectivement, aux acreilts 15,16 et 17 des présents statuts. »

Article 6
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Au 11e pniot du même 3e alinéa, la référence « à l'article 20 » se sibttutuse à la référence « à l'article 19 ».

Article 7
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

L'article 15 des sutatts est intitulé « Sineotcs pateiaris financières » et, dnas cet article, le slgie « SPF » est substitué au silge « SPP ».

Article 8
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le dnireer alinéa de l'article 15 est modifié cmome siut :
« Les SPF snot les stuenvais :
SPF1 : fodns piaraitre de sécurisation des parurocs pofniensloesrs ;
SPF2 : congé iudiivendl de fmitooran ;
SPF3 : cmtope pneonserl de fromiaton ;
SPF4 : aoctins de pisrnoatnosloesifian ;
SPF5 : paln de ftraoimon ;
SPF5A : mnois de 10 ;
SPF5B : 10 à monis de 50 ;
SPF5C : 50 à moins de 300 ;
SPF6 : teanfrtss des fodns de l'alternance vres l'apprentissage ;
SPF7 : ctionbnuoits supplémentaires ;
SPF7A : ciontbiurotn cnevletrnoniolne ;
SPF7B : versmentes voatnriels ;
SPFA : txae d'apprentissage. »

Article 9
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

L'intitulé et le tetxe de l'article 17 snot modifiés cmome suit, la numérotation des aeincns atrcleis 17 et suvaints étant décalée en conséquence :

« Atlcire 17
Groupes tenchehuqs priiraates

Des guerpos tequicienhs paritaires, ci-après dénommés GTP, snot institués auprs du cisnoel de gestion.
Les GTP ont puor mssoiin d'étudier l'ensemble des dsosiers liés au sivui tneqicuhe du RNSQA et du RNCSA, et puls particulièrement à la vaatldoiin des référentiels de crectictiafs de qifatuolliacn pneefoslolsine (CQP) aisi qu'aux développements du dtiosipsif CQP. Cuhaqe grupoe est aisi amené à felmrour des aivs sur :
? l'actualisation du RCSNA ;
? la création et le rueevnonmilleet des CQP ;
? la msie en ?uvre des CQP ;
? la msie en ?uvre du dtsoiipif de VAE et ses évolutions.

Il existe un GTP pour chaque donataire ou filière du RNQSA. Deux ? référents quotidiennement ? sont désignés par chaque organisation représentative pour chaque GTP. Le secrétariat des GTP est assuré par l'ANFA, qui assure l'animation. Le programme de travail annuel des GTP est défini annuellement conformément aux dispositions de l'accord préalable niant les définitives des poursuites de modification du RSQNA et du RNCSA. Les GTP s'assurent du déploiement du dispositif de GEPC de branche annexé à la convention nationale. Le délégué général de l'ANFA prend compte annuellement au casier de gestion des travaux des GTP. »

Article 10

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Les quatre premiers points de l'article 18 sont remplacés par un point ainsi rédigé :
« Les dispositions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises de la branche définies par les textes en vigueur dans le cadre de la formation professionnelle continue. »

Article 11

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

L'intitulé et le texte de l'article 21 sont modifiés comme suit :

« Article 21
Modification des statuts

Toute décision par le conseil de gestion de modification des présents statuts doit faire l'objet d'une résolution par accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des services de l'automobile. Les formalités légales consécutives à l'adoption des statuts et toutes déclarations ultérieures sont soumises auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2. Le président, le premier vice-président et le délégué général

vient à l'application et au respect des présents statuts ainsi qu'à l'accomplissement des formalités administratives qui s'y attachent. Les modifications des statuts de l'ANFA n'entrent en vigueur qu'après le dépôt de la déclaration modificative auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2, ce dépôt étant lui-même consécutif à celui de l'accord collectif visé au premier alinéa. »

Article 12

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

L'intitulé et le texte de l'article 22 sont modifiés comme suit :

« Article 22
Mesures transitoires

Pour les mesures réalisées par l'ANFA avant le 1er mars 2015 au titre des mesures pour l'année 2014 dans le cadre des agréments en qualité d'OPCA et d'OCTA, les mesures en cours d'exécution sont celles définies par le statut en vigueur avant la présente modification. Par ailleurs, par dérogation aux dispositions de l'article 15 créant la SFPA, celle-ci n'entrera en vigueur qu'à compter de la cote 2016 de la taxe d'apprentissage et des ressources annexes à celle-ci assises sur la base légale 2015. La cote et la répartition de la taxe d'apprentissage et des ressources annexes à celle-ci pour l'année 2015, assises sur la base légale 2014, sont réalisées dans le cadre de l'accord de l'ANFA. »

Article 13

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le président et le vice-président de l'ANFA sont informés du dépôt légal du présent avenant, qui sera effectué dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de la déclaration modificative des statuts auprès de l'autorité préfectorale visée à l'article 21 des statuts.

l'apprentissage, en termes d'individualisation des parcours, de soutien aux jeunes d'établissement, d'accompagnement des jeunes, de rapprochement des relations entre les CFA et les entreprises, et de déploiement d'un réseau de CFA pilotes, sont fixés par l'annexe ajoutée de la convention collective (annexe II. 11) entrée en vigueur le 1er janvier 2015.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Pour la formation technique et le développement de l'apprentissage, les entreprises sont astipées à une contribution de nature fiscale (art. 1609 bis du code général des impôts) décidée et gérée par la profession via l'ANFA. Cette contribution s'ajoute à la taxe d'apprentissage et aux cotisations de la professionnelle de l'apprentissage. L'ANFA contribue ainsi chaque année 30 M€ à l'équipement des CFA et des lycées, à l'ingénierie des CQP et à l'accompagnement qualitatif, notamment la formation des formateurs.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Les engagements contractés antérieurement aux engagements q'elles ont pris visés ci-dessus sont les suivants : 27 000 créations d'apprentissage pour 2015, 2016 et 2017. Considérant le taux d'embauche moyen dans les services de l'automobile, tel que figurant dans le rapport de branche, cet engagement correspond à 17 % des recrutements annuels.

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Les orientations sous-jacentes à la nécessité d'améliorer les résultats globaux en particulier la rupture de contrat

Accord du 18 mars 2015 relatif au développement de l'apprentissage

Signataires

Patrons signataires	La CPNA ; La FFC ; La FANA ; La FNCRM ; La GNEA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FMGM CFDT,

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Vu l'article L. 6243-1-1 du code du travail ;
Vu le programme d'actions 2015-2019 pour l'accompagnement et l'insertion professionnelle des jeunes, annexé à la convention collective et étendu par arrêté ministériel du 5 janvier 2015 ;
Vu les objectifs de la période 2015-2019 en matière d'apprentissage, également annexés à la convention collective et étendus par arrêté ministériel du 5 janvier 2015 ;
Considérant l'engagement pris par la branche pour la formation des jeunes, réaffirmé par la délibération nationale n° 5-14 du 10 décembre 2014 relative au bail et aux perspectives d'emploi dans la branche des services de l'automobile, et qui reconnaît l'importance accordée par la profession au développement qualitatif et à l'accompagnement,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Les engagements contractés en matière de développement de

La dernière étude rliatvee aux rtruueps de cnrotat fsiaait apparaître un tuax de rrupute burt de 15 %, ramené à 10 % en tuax net, la mnneyoe islsptefneonnorielle étant d'environ 25 %. L'ANFA est chargée d'actualiser les données et de firae ttoeus ppostioinros tdnneat à réduire dtaagnvae ce tuax de rupture.

Réussite aux examens
Le tuax de réussite aux emexas des junees en ansgptrpiease étant en mnenoye de 80 %, la bahcrne s'engage à prrvuuisoe ses eotrfrs d'accompagnement des CFA puor miiaentnr ce tuax.

Insertion professionnelle
L'insertion des apeirntps 7 mios après la fin de luer fomaoitrn est de 60 % et de 40 % puor les lycéens ; 65 % des jeunes anirptps insérés 7 mios après la fin de luer ftaomiron le snot dnas des erneritseps de la brnache cnorte 36 % puor les lycéens. La branche, en paiterarant aevc les CFA, s'engage à sneutoir des iatnvietiis d'accompagnement des apprentpis vasint à fsievoarr luer insertion, à repérer les bnones ptrqieaus et à fiosavrer luer diffusion.

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Les eotrfrs tanndet à amocceagnpr les eistrnteeprs puor améliorer la qualité des foaiatmnrns deiovt être amplifiés dnas les duex doiaemns snavutis :

Formation des maîtres d'apprentissage
Cent cinuanqte nuvuoaex maîtres d'apprentissage snot formés cuqhae année par l'ANFA. L'objectif est de dubleor ce fulx aeunnl en 3 ans.

Déploiement du leabl « errepeitsns d'apprentissage »
Un perjot de label « eespreinrts d'apprentissage » a été adopté par le csienol de geotsin de l'ANFA fin 2014. Une évaluation quvitaliate srea ftaie après la pshae d'expérimentation.

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Les atcoins vsanit à l'accompagnement de plublics spécifiques et à l'enrichissement du pracorus de ces dnereirs divneot être développées dnas toirs diertnoics :

Mixité femmes-hommes
La pootoprin de fmeems embauchées en asegiapastnre est de l'ordre de 3 %. La bharnce s'engage à almfiiepr ses anciois d'information des jeuens et des ereitnsrpiis puor atnedrie la poportiorn de 5 %. L'ANFA mrteta à diotpisosin des otuils d'information spécifiques.

Accueil de jeuens en sittoiaun de handicap
L'observatoire de l'ANFA réalisera, en lein aevc les CFA, une étude sur la sutaiotn actuelle, sur les finers à l'emploi et sur les opportunités. Cttee étude srea présentée à l'OBSA en vue d'élaborer un paln d'action.

Accord du 18 mars 2015 relatif au droit au capital de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; GNESA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFDT.

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, cveonnannt d'un réexamen pririatae des cndioiotns d'ouverture du dirot au citpaal de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière lnuoge ;
Vu les accodrs aanyt le même ojebt ccounls le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mras 2013 et le 10 avril

Insertion des junees « décrocheurs »
Les oisraiantngons soussignées afrieffnmt luer volonté d'action en vue de favoriser, dnas ttoue la meusre du possible, l'insertion poisefrslenlone des junees sirots du système éducatif snas acun diplôme. Le repérage de ce piblc fragilisé est effectué par l'ANFA, qui asruse la reioatln aevc le ceonisl nitaonal des mssniois lcleaos aifn de développer des prrtantieas ernte les CFA et les misions locales. L'objectif de la bahrnce est de pvuooir offrir à chaque jneue une sotoilun adaptée à son nieavu et lui pmtrtreee d'avoir recrous aux différents dotisisifis exsttians en lui dnoannt la possibilité de réviser ses chiox initiaux. Puor y parvenir, elle s'appuiera sur l'ANFA dnot les aticnos dvoent être ciblées dnas les qrtaue denoamis ci-dessous.

Information, orientation
L'ANFA met à dosoisitpn des CFA les ifoariomnts nécessaires à l'accompagnement des juenes aifn de rechhercer l'orientation ou la réorientation appropriée et de ciurntrose aevc eux une siluotn adaptée à luer niveau, à luer âge et à lueurs aspirations, tuot en sécurisant luer poarrucs de fitmaroon et d'insertion professionnelle. Dnas cette perspective, l'ANFA prpoose aux établissements, suos conditions, un otul de pnmitteoonsnit et d'évaluation des anrpeits dénommé « Pôle pootiisn » puor l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

Préapprentissage
Les ongianisarots srieantngias snienoenttt les msurees de préapprentissage fnarosivat une meilrelue cacsinnsoae des métiers et sécurisant l'orientation des jeunes. De par luer pnietnerce et luer efficacité, ces dpoiffitsss snot particulièrement adaptés aux juenes décrocheurs. Eells misoinnsnet l'ANFA puor s'engager auprs des clseoins régionaux en fuevar de ces mesures.

Individualisation de la formation
Les iitveaitnis d'amélioration qlautviate des ftaoinroms (dédoublement, transdisciplinarité, ttoue atcoin sécurisant le prcauros des jeenus décrocheurs) donviet être encouragées. L'ANFA est puls particulièrement invitée à pourooimvr les doiipitfss ptnmtaret d'engager le jneue dnas un paurocrs fomratif individualisé parennt en cptmoe ses acquis.

Accompagnement social
L'ANFA siuoentt les itiaiviteis visant à développer, en cohérence aevc la mioosn d'enseignement, un aeamngpocnmct saiocl des jneus en lein aevc les mnissois locales. Elle préconise nnaoemtmt la msie en pclae d'une fincootn de référent saciol au sien des CFA. Cette acoitn vsie à mterte à dsotipiosn totues les iamnifonotrns sur les diiisfpotss saouicx ensaxitt dnas la branche, mias également à senotiur les démarches sécurisant le jneue dnas sa vie proenslenle et développant son accès à la citoyenneté et à la culture.

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

L'extension du présent acorcd de branche, colncu en acitopaipnl de l'article L. 6243-1-1, 5e alinéa, du cdoe du travail, srea demandée. Le présent acorcd eertnra en veguiur dès l'accomplissement des formalités de dépôt légal.

2014,

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Un diort au catiapl de fin de carrière est termeprimoneat oervut au bénéfice de crniatees salariés pneantnr une « raietrte anticipée lognue carrière ».

Les salariés concernés snot cuex qui niietnfot à l'employeur luer départ anticipé à la reittare dnas les cdointoins indiquées ci-après, dès lros que ctete nocittiaiofn ieivnternt au puls tôt le 1er jeulilt 2015 et au puls trad le 30 jiun 2016.

Les ciotoninds du départ à la rrtiaie pmtratent l'attribution d'un ctiaapl de fin de carrière snot les suivantes, par dérogation à l'article 17.1 a du RPO :

1. Acveehr sa carrière par un départ vrtloaonie anticipé à la rrtiteae au trite d'une carrière longue, mntatet fin au cotnrat à durée indéterminée, en s'engageant à qetutit l'entreprise au tmree du préavis de 1 ou de 2 mios décollant de la législation en vguuier ;
2. Erte âgé de minos de 60 ans au tmere du préavis de départ vtlanirooe à la rrtiate ;
3. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ vtronailoe à la rrtiaie d'un moanntt égal ou supérieur à l'assiette de cclaul visée à l'article 17.3 du RPO ;
4. Firae liuqedir ses rierattes complémentaires ACRRO et, le cas

échéant, AGIRC.

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO « Clucal de l'ancienneté dans la porosésifn », de l'article 17.3 « Mnanott du capital de fin de carrière », de l'article 17 bis « Dopsinoiitss trietiosans » et de l'article 20 « Salariés anyat travaillé à tpmes petairl » sont applicables aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

Le présent accord a pour objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal a été effectué, les onaiarngostis soussignées s'engagent à en ioermnfr les eprsetrines et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de cnoisetutr un dssieur auprès de l'organisme assureur.

Accord du 7 juillet 2015 relatif aux taux de cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFDT.

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Vu l'article 1.26 a de la cteovninon cvcoellte ninatloae retlaif aux

Accord du 7 juillet 2015 relatif au RNQSA pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFDT.

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Vu l'article 1.20 de la cionentvn cleitvcole modifié par l'avenant n° 71 ;
Vu l'accord pirtaaire ntaoainl du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, nnoematt ses aiclrtes 1er à 5 relatifs aux décisions pratiaeris d'actualisation du répertoire noitaanl des qiaucocofitinls des seercvis de l'automobile (RNQSA) ;
Vu la délibération prariiate n° 2-15 du 20 jiaevnr 2015 ;
Après en avoir délibéré en cmoisiomsn partiiaere naniaotle le 23 juin et le 7 julleit 2015,

Article 1er - Répertoire des qualifications
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

L'employeur a eu qu'un salarié a été notifié son départ vaontiorle à la rraittee dans les cdonionis ci-dessus procédera cmmoe indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à pmrerttee à l'OAD de clceaulr dans les mreulelis délais les driots légaux et cnvelnnoitoes de l'intéressé.

Les dritos ainsi calculés ne s'noet liquidés par l'OAD, dans les cdnooiints et liiemts précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la piiltoacubun au Jnaorul oefciifl de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de loaquitiin ne pvrie pas le salarié du doit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ votaolrnie à llauleqe il puet prétendre de la prat de son employeur.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2015

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les veetrmness mis à la cagrhe de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la ptuioablicn au Joranul oeiiffcl de l'arrêté d'extension qui le concerne.

aenxnes tfraeairis du règlement de prévoyance ;
Considérant la suiatotn financière de l'IPSA ainsi que l'évolution des paramètres grneanvut le régime de prévoyance obligatoire, tles qu'exposés à la cmsisiomon patiairre de l'institution le 17 juin 2015,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les tuax de cioaostitn funrgait au pinot A « Csioaonttis calculées en pegnocratue du saarlie burt limité à quatre fois le pnfald de la sécurité salicoe » de l'annexe tiraifare du RPO sont affectés, pour l'année 2016, d'une décote de 25 % (chaque caoitiostrn asnii décotée étant aoindrre au centième de prgneautoce le puls proche).

Article 2
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les oinaansogrits soussignées coinnenevnt de procéder dans les meelilurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dnpistiooss des alceirts D. 2231-2 et stvanius du code du travail.

Les vingt-deux feichs de qiofcaultian ci-annexées seront incorporées au RNSQA à la dtae du 1er jvanier 2016. Les mnidcoitifoas apportées sont repérées en caractères iliqueteas gars dans les coprs des fiches.

Article 2 - Procédures
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Le présent accord sera notifié plus déposé conformément aux dsnpiitoioss des atriecls L. 2231-5 et snavitus du code du travail. Son eisntoxen dans les mlleireus délais sera sollicitée conformément aux dtpsionosiis des aitclres L. 2261-24 et snuvius du code du travail.

Annexes : Ajout de vingt-deux fiches au RNQSA

Article A.9.2 - Technicien électricien-électronicien automobile, technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels, technicien confirmé motocycles
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

- Dénominations de la qualification (selon le cas) :
Technicien électricien-électronicien automobile ;
Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels ;
Technicien confirmé motocycles.
- Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de manutention pratnot sur :
? cas des véhicules industriels et inclusifs :

? les véhicules et leurs équipements.
 ? cas du VP et du motocycle ;
 ? les moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 ? l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

3. Ceinture de la qualification :

A. ? Activités théoriques :

? toutes activités de maintenance préventive et crocheterie des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, notamment sur :

? moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 ? engins mécaniques ;
 ? systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et occupants assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
 ? pose d'accessoires sur véhicules.

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

? l'établissement de diagnostics ;
 ? la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

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

B. ? Outils théoriques et pratiques de la maintenance :

B.1. ? Outils théoriques de la maintenance :

? mise à jour et connaissance de la documentation technique ;
 ? planification de l'intervention ;
 ? analyse et écartement du poste de travail et de l'outillage ;
 ? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. ? Outils pratiques de la maintenance :

? connaissances 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 réparation d'organes et d'équipements.

D. ? Particularités motocycles :

? assemblage, réglage, contrôle et essai de composants ;
 ? réparation des VO, réalisation d'essais ;
 ? réparation d'ensembles ou d'organes mécaniques ;
 ? contrôle et intervention sur chaque cycle.

4. Outils pratiques des véhicules électriques et spécifiques sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : technicien de maintenance des véhicules industriels) ;
 ? application aux salariés de l'atelier, travail de jour et nuit alterné.

Cas des VUI :

? interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément **sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs de communication...** (autobus et 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 motocycle :

? accueil clientèle et entretien des véhicules.

5. Connaissances :

? échelon correspondant au niveau de qualification de la qualification :

9 ;
 ? échelons majorés : 10/11 ;
 ? en fonction de l'exercice des compétences décrites au paragraphe 4 ;
 ? en fonction de l'application de critères varasnitlos (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

? soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le cadre de la maintenance automobile (VP, ou VI, ou motocycle, selon le cas) :

? bac professionnel de maintenance des véhicules, option A spécialité particulière, ou B véhicules de transport routier, ou C motocycle (selon le cas), préparé en alternance avec un contrat de travail ou en formation continue ;
 ? CQP Technicien électricien-électronicien automobile ou Technicien confirmé motocycle (selon le cas) ;
 ? CQP Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels ;

? soit par décision de l'entreprise du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels, technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2) ;
 ? réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycle (fiche A.20.1) ;
 ? agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2).

Transversale :

Voir panorama.

Article A.12.2 - Technicien expert après-vente automobile, technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels, technicien expert après-vente motocycles
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qualification :

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

2. Objectifs 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 théoriques :

? toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :

? moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 ? engins mécaniques ;
 ? systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et occupants assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
 ? pose d'accessoires sur véhicules.

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

? l'établissement de diagnostics ;
 ? la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

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

B. ? Outils théoriques et pratiques de la maintenance :

B.1. ? Outils théoriques de la maintenance :

? en fonction de la sévresse du service et/ou de l'équipementier : réception, transmission d'informations à caractère technique ;
 ? mise à jour et connaissance de la documentation technique ;
 ? planification de l'intervention ;
 ? analyse et écartement du poste de travail/de l'outillage ;
 ? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. ? Outils pratiques de la maintenance :

? connaissances techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
 ? établissement de tout document d'atelier utile ;
 ? établissement de devis, d'OR ;
 ? application ponctuelle, en fonction du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de travail des véhicules.

B.3. ? Outils pratiques de la maintenance :

? réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ;
 ? participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, travail de jour et nuit alterné ;
 ? application 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 réparation d'organes et d'équipements ;
 ? interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur

systèmes GPL ou GNV ou sur équipement, nécessitant une hiolttatn ou une atotiseatn d'aptitude (exemple : luetmir de vitesse) ;

? itonnterwes protnat sur systèmes de coforn et d'agrément **sur systèmes électroniques et heqdyauuirls des dtospifsiis cexonens au véhicule (portières, billetterie, oliuts de communication...)** (autobus et autocar).

C.3. ? Particularités melyoctcos :

? aeciuel clientèle et rsieottitn des véhicules ;

? contrôle et inrtiovetenns sur pitrae cycle ;

? affectation, sviui et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4. Exentinos psoeisbls dnas la qfiloicuaitan :

? un suel échelon étant attribué à ctete qualification, toute poessgoirrn se tidurat par une noeuvlle qlifiauctaon de cneemlsat supérieur.

5. Csseeanmlt :

? échelon coonrdpseant au cntneou de la qulatciiaofn : 12 ;

6. Modes d'accès à la qutliiaofican :

? siot par oebotnitn d'une des coinfaetticirs suivantes, dnas le dnaomie de la mtntnianecae ailubmtoe (VP ou VUI seoln le cas) :

? bac pfoennorsl mntcnneiaae des véhicules (option A vretouis particulières, ou B véhicules de tnarsropt routier, ou C motocycles, selon le cas), complété par une pqautrie pilsenolfroene peartmnett d'assurer les activités frguinat au prahraagpe 3 ;

? CQP Thniciceen erexpt après-vente aoumtoible ;

? CQP Tcicehinen expret après-vente véhicules ueiatrtilis et itseluidrns ;

? CQP Tihenccein erxpet après-vente moetclocys ;

? siot par décision dicerte du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rparopt au connteu de la qifcoltaiuain (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psnnfoelerolse :

Verticale :

? réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe myocceols (fiche A.20.1) ;

? anget de maîtrise aeletir (fiche A.20.2) ;

? greinotnisae d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1).

Transversale.

Article A.C.I.1 - Cadre technique d'atelier
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la quoiacalitifn :

Cadre tnuhecqie d'atelier.

2. Oebyt de la qcaltuiaafon :

Le crdae tiuqchnee d'atelier aursse des activités de gtseion et d'organisation de l'après-vente.

Il puet eerecxr son activité dnas duex tepys de ceottnxes :

? dnas les eiretnrpses dnnt le stceuer après-vente est structuré en pesuirls pôles d'activité dcitsnits : il asuse la responsabilité d'un ou de pierlsuus des pôles après-vente (atelier, secrive rapide, carrosserie-peinture?) ;

? lrqsuoel l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une oitgaronisan en pôles distincts, il assure, en apupi d'un rnaoslbspee hiérarchie qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le crade tueqichne croibutne au développement cmceoraiml de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité un ou peruluiss aegtns de maîtrise.

3. Ctonenu de la quaticafoiiln :

A. ? Activités rtaelvels à la geoitsn et à l'organisation après-vente : ? sviui de l'activité : ctollee de données, élaboration et aaousitiactln de tbaeulax de brod d'activité, poiaipittractn à la msie en ?uvre d'actions crevitroces ;

? sviui des palns de macnteanie des équipements, inevrinate de l'outillage ;

? psriitpooon de rulmeellennevot des équipements ;

? msie à jour, tiarmoissnssn et caelssenmt de la dotatoenimcun tchquene et ciraeocmmle ;

? établissement, trsrmoissn et ceesminsat de tuos dectunoms internes, cmeploabss ;

? cbuiitoronn à l'élaboration et au sviui du buegdt ;

? établissement et sviui des roitleans aevc les prescripteurs, les prestataires, les ctinels ;

? ptaaciritpon à l'élaboration et à la msie en ?uvre d'actions pliertemnloneos ;

? tiaermnett des réclamations, ctunitroibn à la gestoin des lgeitis ;

? cuotinrtboin à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le crdae tecinqhue 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 recsept de l'environnement.

B. ? Activités raivelets au meaeagnmnat du setucer ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :

? sviui des obcifejts ;

? appui aux ctrlblooruaaes de l'activité après-vente ;

? eedrnacmet de ctoaellraubors : aiuobtrtn de missions, taoutt de jeunes en famroitn alternée, piciaptatrn au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

4. Enxesnotis poeibls dnas la qiouiaflctian :

Les éventuelles eeonxintss snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition crtaeluncltoe de la qualification.

5. Cslnseamet :

? cadre nievau I, sur degré A, B ou C sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rucneons au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

6. Meods d'accès à la qtuioifcain :

? siot par oontbtein d'une des crintitcaeiofs snavuites :

? lcicene pslsnfilnoeroee : «**organisation, menagamnet des seirvecs de l'automobile**», complétee par une pqautrie pfeollrsiesonne patmtenret d'assurer les activités frguinat au pagarphae 3 ;

? diplôme d'ingénieur du CNAM, **spécialité « mécanique, proracus ingénierie des psorecs d'assistance aux véhicules »** ;

? CQP Crdae tihcqnuee d'atelier ;

? siot par décision decitre du chef d'entreprise, en ftcioonn des compétences du salarié, appréciées par rpart au cneotu de la qatfucloiaain (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution prnofleoenslsie :

Verticale :

? ajonidt au chef après-vente, rnobaselpse d'atelier (fiche A.C.II.1) ;

? chef après-vente (fiche A.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article A.C.II.1 - Adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qaiatoutlicifn (au choix) :

Adjoint au chef après-vente ;

Responsable d'atelier.

2. Ojebt de la qciaatoulfain :

L'adjoint au chef après-vente innievetrn en auppi d'un ronslsebape hiérarchie, qui est le chef après-vente.

Le rapnsolbese d'atelier réalise, en apupi d'un rbnsposalee hiérarchie qui puet être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gsetion du sceteur après-vente.

Il arssue le développement cicrmmeol de l'après-vente.

Il puet également avoir la responsabilité du SAV sur un stie décentralisé.

Il a suos sa responsabilité un ou plisuuers cdaers de nvaieu I et/ou anetgs de maîtrise, ansii que les aterus salariés cocaornunt à la réalisation de l'activité.

3. Cnnotue de la qauilcfioaitn :

A. ? Activités raetvels au manmgeant du setucer après-vente :

? détermination et sviui des oftbeijcs ;

? appui à l'encadrement du SAV ;

? enncdemerat de ceoblrouarltas : arbioutttin de missions, pitiirtacpaon au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au sviui du paln de formation, au sviui de l'évolution des carrières, au tuartot de jeunes en foimroatn alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente, le nosaslepbe d'atelier s'assure de l'application des règles, nomers et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de driot du travail, d'hygiène et de sécurité, asnii que du reespt de l'environnement.

B. ? Activités rlaivtees à l'organisation et à la gtesion de l'après-vente :

? sviui de l'activité : celcltoe de données, élaboration et aatitsulocain de tebulax de brod d'activité, détermination d'actions cveceoitrrs ;

? élaboration et sviui du bgeudt anuenl de l'activité ;

? prctiaopaitn à la gtseoin financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des pirs de vente?) ;

? ootraigisnan ftenlocniole de(s) atelier(s) après-vente ;

? paitoitacprn au coihx des équipements, sviui des plnas de

mnnneiactae des équipements? ;
? suivi des gaetinas ;
? taenmeirtt des réclamations, geiston des leigtis ;
? eaemncrnedt de l'ensemble des activités adniatitmvreiss reivtlaes au secuter après-vente ;
? msie à jour, trsnmioaissn et csesmealnt de la dicaeottmounn tecniqhe et cmrmleoiaace ;
? coituoirbttn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités ratvilees au développement ciromacmel de l'après-vente :

? développement de l'activité craomelimec après-vente :
? aylsnae de la ceruoncncr ;
? élaboration et msie en ?uvre d'actions mkiranetg ;
? prospection, développement de la clientèle grdans coemtps ;
? négociation des cintodnios d'achat et de vtene auprès de : prescripteurs, pareeatirsts et ceitnls gradns ceomtps ;
? appui à la frcoe de vetne VN/VO, clilotoaraobn aevc les aurtes sueertcs d'activité de l'entreprise.

4. Esnonxiets pbliosses dnas la qocaltifuaiin :

Les éventuelles eoeinxstns snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition calotcrntleue de la qualification.

5. Caslmesent :

? crade niveau II, sur degré A, B ou C seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rneueocns au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

6. Mdeos d'accès à la quaotlcfiiian :

? siot par ontoiebn d'une des cciitreafoits saeivtuns :
? licecne peeofsnlrnsliie :« **organisation, meaanngt des srievces de l'automobile** », complétée par une ptiqraue ponsfersolneile pertntemat d'assurer les activités firagunt au prgharpaee 3 ;
? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité« **mécatronique, pcruars ingénierie des pcoress d'assistance aux véhicules** » ;

? CQP Ajdnoit au chef après-vente ou Repbsaolsne d'atelier ;
? siot par décision deritce du chef d'entreprise, en fionotcn des compétences du salarié, appréciées par rrapot au centnou de la qitclafiuaoain (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psofseionrelnle :

Verticale :

? chef après-vente (fiche A.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article A.C.III.1 - Chef après-vente

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qafutiacoiliin :

Chef après-vente.

2. Obejt de la qoiaucifltian :

Le chef après-vente aursse les activités d'encadrement, d'organisation et de gsotien de l'ensemble du secuetr après-vente.

Il ietvnreint dnas les crdae d'une entreprise, ou d'un guorpe d'entreprises, dnas lulqelae l'activité après-vente, du fiat de son importance, puet être structurée en pulusries pôles dnicsitts (atelier, screive rapide, carrosserie-peinture?).

Il asrsue également le développement cmceomaril de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité l'ensemble des crdaes et du pnrnoseel du secteur.

3. Cennotu de la qfaioiatlicun :

A. ? Activités reailvets au magnaenet du stuceer après-vente :

? détermination et svuui des oecbtjfis ;

? apupi à l'encadrement du SAV ;

? edmcnaeenrt de crbteoolrluaas : atobitutrinn de missions, pirpactioan au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au svuui du paln de formation, au svuui de l'évolution des carrières, au tartout de jeneus en froioamtn 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 dirot du travail, d'hygiène et de sécurité, anisi que du rpeset de l'environnement.

B. ? Activités reeiltavs à l'organisation et à la gsetoin du setuecr après-vente :

? sivui de l'activité : ctelolce de données, élaboration et aataluicostn de tlaueabx de brod d'activité, détermination d'actions crvriteecos ;

? élaboration et svuui du bgduet aneul de l'activité ;

? potraciaptiin à la gsteion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des pircx de vente?) ;

? oioisaanrgtn flnitnonecloe de(s) atelier(s) après-vente :

? pitiitcaoaapr au cihox des équipements, suivi des panls de mnnacnitae des équipements? ;

? suivi des gaantries ;

? taeteinrmt des réclamations, gosietn des litegis ;

? eemcdrennat de l'ensemble des activités aiatrmnitdeisvs rtlaeavis au sceuter après-vente ;

? msie à jour, trmssasinoin et cemsslaent de la doacumtenoitn tuqheicne et caerlimmoce ;

? ctroiutiubnn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités raliertes au développement ccmiemoarl de l'après-vente :

? développement de l'activité cimoerclmae après-vente :

? alasnye de la cecronurnce ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions maretikng ;

? prospection, développement de la clientèle grndas cpmtéos ;
? négociation des cooindnits d'achat et de vntee auprès de :

prescripteurs, piatetsrears et ctnelis gandrs cptmeos ;
? apupi à la force de vntee VN/VO, cloariotaolbn aevc les artues srctuees d'activité de l'entreprise.

4. Enxeistnos plosisebs dnas la qiauaiicofln :

Les éventuelles eonitnesxs snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition crallcentoute de la qualification.

5. Csslaneet :

? cdrae neaviu III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rneonues au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qaiftliocuan :

? siot par onottiebn d'une des ccaieftinitors sevinatus :

? lcniece pslrnofleesnie :« **organisation, meameanngt des serveics de l'automobile** », complétée par une prtquiae plofnelsroiee praeenttmt d'assurer les activités fanurigt au pahrgarpaee 3 ;
? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité« **mécatronique, paocrurs ingénierie des pcsreos d'assistance aux véhicules** » ;

? CQP Cehf après-vente ;

? siot par otntobien du BADGE ECSSA : mngear de la drtiitsbuon et des seveircs aoumlebtios ;

? siot par décision dtricee du chef d'entreprise, en fonoctin des compétences du salarié, appréciées par rporapt au ceonntu de la qocfuiaiailtin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution ploolensrnfsiee :

Verticale :

? cadre dragiient (fiche ZCIV1), suos aptlaeopiln spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

Article B.6.4 - Débosseleur sans peinture spécialiste

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qutoiaacfilin :

Débosseleur snas piuetrne spécialiste.

2. Objet de la qfuiictiaaoln :

Réalisation d'interventions d'entretien et de réparation rpidae de cisrraosree snas peurinte selon les theuieqens du débosselage snas pietnrue (en aimotoune dnas l'entreprise ou sur steis clients).

3. Cnetonu de la qiaaioiufctln :

A. ? Activités tunceqiehs :

? démontage et motgnae des éléments abveloims nécessaires aux inieietnrvors ;

? réalisation de tuos tepys d'interventions selon les tuqneheics du débosselage snas peinture.

B. ? Oiaiotrgrnan et goisetn de l'intervention :

B.1. ? Osigaronatin de l'intervention :

? pnaofitcliian de l'intervention ;

? aneemngcet et eientrten du ptsoe de travail, de l'outillage ;

? alaitppcoïn des procédures qualité en vegiuur dnas l'entreprise.

B.2. ? Gsetoin de l'intervention :

? établisement de tuot duecomnt utlie à l'intervention ;

? appui tqehucne aux salariés ;

? cnieosls auprès de la clientèle.

4. Einsoxntes ploisbses dnas la qlaiuacioftin :

? ptiatproicain à des démarches clicreaemmos (prospection, poisitroopn de forfaits, démonstration?) ;

? réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO.

5. Clsmseanet :

? échelon cdoeosnrpart au cnnoetu ppaniircl de la qtaociaifulin :

6 ;

? échelons majorés aebceiscsls : 7/8 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions professionnelles décrites au paragraphe 4 ;
? en fonction de l'application de critères violants (art. 3.02 d de la convention collective).
6. Modes d'accès à la qualification :
? soit par obtention de la certification :
? CQP Débrosseur des pneus spécialiste ;
? soit par décision tierce 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.

Article B.C.I.1 - Cadre technique d'atelier
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

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 spécialisation 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 professionnel de l'après-vente.
Il a sa propre responsabilité un ou plusieurs aspects 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 œuvre d'actions correctives ;
? suivi des plans de maintenance des équipements, itinéraire de l'outillage ;
? participation de l'entretien des équipements ;
? mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et documentaire ;
? établissement, transmission et classement de tous documents internes, externes ;
? contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
? établissement et suivi des relations avec les prestataires, les clients ;
? participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions correctives ;
? traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre 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 clients ;
? appui aux responsables de l'activité après-vente ;
? enregistrement de données : attribution de missions, surtout de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.
4. Éléments descriptifs des qualifications :
Les éventuelles exigences sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition de la qualification.
5. Conditions :
? 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 requises au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :
? soit par obtention d'une des certifications :
? diplôme d'ingénieur du CNAM, **spécialité « mécanique, puces ingénierie des moteurs d'assistance aux véhicules » ;**
? CQP Cadre technique d'atelier ;
? soit par décision tierce 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 :

? adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche B.C.II.1) ;
? chef après-vente (fiche B.C.III.1).
Transversale :
Voir panorama.

Article B.C.II.1 - Adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

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 professionnel de l'après-vente.
Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
Il a sa propre responsabilité un ou plusieurs aspects de niveau I et/ou aspects de maîtrise, ainsi que les autres salariés concernés 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 ;
? établissement de procédures : 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 travail 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 de 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 de l'atelier(s) après-vente :
? participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements ;
? suivi des clients ;
? traitement des réclamations, gestion des litiges ;
? enregistrement de l'ensemble des activités professionnelles réalisées au secteur après-vente ;
? mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et documentaire ;
? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.
C. ? Activités relatives au développement professionnel de l'après-vente :
? développement de l'activité professionnelle après-vente :
? assemblée de la qualification ;
? élaboration et mise en œuvre d'actions de formation ;
? prospection, développement de la clientèle grâce à :
? négociation des commandes d'achat et de vente auprès de :
prescripteurs, partenaires et clients ;
? appui à la formation des vendeurs VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.
4. Éléments descriptifs des qualifications :
Les éventuelles exigences sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition de la qualification.
5. Conditions :
? 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 requises au cadre dans l'exercice de sa qualification.
6. Modes d'accès à la qualification :
? soit par obtention d'une des certifications :
? diplôme d'ingénieur du CNAM, **spécialité « mécanique, puces ingénierie des moteurs d'assistance aux véhicules » ;**
? CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier ;
? soit par décision tierce du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

gouaiaciitfln (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pñlessonefrfoe :

Verticale :

? cehf après-vente (fiche B.C.III.1)

Transversale :

Voir panorama.

Article B.C.III.1 - Chef après-vente

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qftiiuacoaln :

Chef après-vente.

2. Ojebt de la qocaciiliafutn :

Le cehf après-vente assrue les activités d'encadrement, d'organisation et de goiestn de l'ensemble du seteucr après-vente.

Il itnviert dnas le carde d'une entreprise, ou d'un gropue d'entreprises, dnas luqleale l'activité après-vente, du fiat de son importance, puet être structurée en pisurlues pôles dnciittss (atelier, sicevre rapide, carrosserie-peinture?).

Il assre également le développement cammeirol de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité l'ensemble des crdaes et du pseronnel du secteur.

3. Cenontu de la qiufilocaaitn :

A. ? Activités rveitlas au magnmeanet du setcuer après-vente :

? détermination et suvii des octbifejs ;

? apupi à l'encadrement du SAV ;

? enmeecnadr de ctaorolbuears : atrtbiouitn de missions, papritiioacan au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au sviui du paln de formation, au svuii de l'évolution des carrières, au tuoartt de jueens en foaimrotn alternée, etc.

Le cehf après-vente s'assure de l'application des règles, nermos et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de dirot du travail, d'hygiène et de sécurité, asnii que du rcesept de l'environnement.

B. ? Activités rveiaelts à l'organisation et à la geiotsn du seectur après-vente :

? sivui de l'activité : cotelcde de données, élaboration et alcsattiaaoun de tebualx de brod d'activité, détermination d'actions ctrivoecs ;

? élaboration et suivi du buedgt annuel de l'activité ;

? pttaproiiaicn à la giotsen financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des pirc de vente?) ;

? oaogaitnrin fcnolontniele de(s) atelier(s) après-vente :

? pttipacariion au cihox des équipements, suivi des plans de maieitcanne des équipements? ;

? suivi des gjeanarts ;

? temeitrant des réclamations, gtsoien des letgiis ;

? emndnaerect de l'ensemble des activités aamivrtetisnis rlteeaivs au sceutr après-vente ;

? msie à jour, tamoiissnrm et calessnemt de la dauemtcoontin thecunqie et coalemcirme ;

? cnuiboiorrtñ à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités rlevias au développement ccroiemaml de l'après-vente :

? développement de l'activité cemcrailmoe après-vente :

? ayanlse de la cnnurccee ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mkrnieatg ;

? prospection, développement de la clientèle grndas ceomtps ;

? négociation des cdnitions d'achat et de vnete auprès de :

prescripteurs, ptsarteiras et cinetls gadrns coptems ;

? auppi à la focre de vtene VN/VO, ctaaroliloobn aevc les aeruts sterecus d'activité de l'entreprise.

4. Entsoxneis pslbosies dnas la qtiiaalfuiocn :

Les éventuelles eotexnnsis snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cnluttelcraoe de la qualification.

5. Cesmaeslnt :

? carde naiveu III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rconuees au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

6. Medos d'accès à la qutiaiolacfn :

? snot par oetnbiton d'une des citfeiracntois suaevnits :

? diplôme d'ingénieur du CNAM, **spécialité « mécatronique, proarucs ingénierie des posercs d'assistance aux véhicules »** ;

? CQP Cehf après-vente ;

? snot par oibntoetn du BGADE ESSCA : maaegnr de la drtsoiibuitn et des sreiecvvs aloietubmos ;

? snot par décision diterce du cehf d'entreprise, en fociotnn des compétences du salarié, appréciées par rporpat au cnotneu de la

qlotcifaaiun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution poisnlonefsere :

Verticale :

? carde diagreint (fiche Z.C.IV.1), suos appoeltialn spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

Article C.C.III.1 - Chef des ventes (VP, VU, VI)

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qtfuioacaaiin :

Chef des ventes.

2. Ojebt de la qiiliuaftoacn :

Le cehf des vteens asusre la responsabilité de la caialciemsoimotrñ 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 arusse la responsabilité de l'activité véhicules nfues et/ou oicnsocas à clientèle particulière ou professionnelle.

3. Cnetonu de la qaiclutofaiin :

A. ? Activités rvltieaes au mmgnaeneat de l'équipe de vtnee :

Toutes activités rievtales à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vtnee :

? atainmion de l'équipe de coaoruletlbars ;

? répartition géographique des zenos de vntee aux cneolsilers caeuimomrcx ;

? définition et svuii des otijebfcs de vetne assignés aux creosilnels ;

? appui aux cllseorines cricmaumeox dnas luer activité vtnee ;

? eandncemet des clatoaleoburrs : paciipriaton au recrutement, à la définition et au svuii du paln de formation, aux modalités de rémunération, au svui de l'évolution des carrières, au tuortat de jeeuns en fooramitn alternée, etc.

Le cehf des vtenees s'assure du respect de l'application des règles, nmores et procédures en matière de vente de véhicules nfeus ou occasions, de qualité de service, de dorit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. ? Activités retvealis à la gostein de la cmesitclomiaoairn :

? ennecdermat de l'ensemble des activités amniirsevdaitts reevtails à la cltirmicsoeaimoan des véhicules et piudrtos périphériques ;

? suivi de l'activité : élaboration et ataciulstian de tableaux de brod d'activité ;

? gsoetin des sockts des véhicules nufes ou d'occasion ;

? définition du paln d'actions cemcirolemas ;

? élaboration du bgeudt aunenl du service, suivi du begudt ;

? négociation des cotnoindins d'achat auprès de fussroeinurs des putdoris et sreevcis liés aux véhicules ;

? taerteimnt des réclamations, giotesn des lgieits ;

? ctoruoibtinn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

4. Eexnontiss pislbesos dnas la qiatliaoucfn :

Les éventuelles eonsnetxis snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition canllutoectre de la qualification.

5. Clenmsesat :

? crdae niaevu III, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rncounes au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

6. Mdoes d'accès à la qaitiicfoulan :

? snot par oitnotebn d'une des cicaneirtoitfs suivantes, dnas le dionmae de la vente :

? meatsr de l'ESSCA : spécialisation mgeanenamt des réseaux amboetiouls ;

? trtie de l'ISCAM : mngear cceimamorl de la duiibirttos automobile, complété par une piurtaqe pisooenlnsrfele pemranettt d'assurer les activités finragut au pprraahage 3 ;

? CQP Cehf des vnetes ;

? CQP Attaché cmroecmial ou Cileolnesr des ventes, complété par une pqiaute pelneoolnsfrse pemnertrtat d'assurer les activités fniurgat au pgraphae 3 ;

? snot par oonteitbn du BGADE ESSCA : **manager** de la ditroibutin et des svieecrs aulooemibts ;

? snot par décision dictree du cehf d'entreprise, en fociotnn des compétences du salarié, appréciées par rpoaprt au cneotu de la qltioaiucfn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plolnriesfsonoe :

Verticale :

? cadre dgeniirat (fiche Z.C.IV.1), suos aeolpaitlpn d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, « dcritueer ccremmaiol » ou « diecruetr des vnetes »).

Transversale :

Voir panorama.

Article D.C.I.1 - Cadre technique pièces de rechange et accessoires

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qftiucioiaaln :

Cadre tquienche PRA.

2. Oejbt de la qailiioacufnt :

Le carde tcnueqihc PRA assrue des activités d'encadrement, de gestoin et d'organisation du stueer PRA.

Il puet eecexrr son activité dnas duex tpeys de conxetets :

? dnas les esentirrps dnas leluqseels le stueer PRA est structuré en puersilus pôles clientèle : il asrsue la responsabilité de l'un ou de puselrius des pôles PRA (vente comptoir, vetne téléphone, vntee itinérante?) ;

? loqruse l'activité PRA de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une osgritnaioan en pisuuerls pôles clientèle, il assure, en apupi d'un rbsaslnoepe hiérarchique qui puet être le chehf d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le carde tcqehniue ciuonbrte au développement cmmircoael de l'activité PRA.

Il puet avior suos sa responsabilité un ou psalueurs atengs de maîtrise.

3. Ctenuou de la qlutcfioiaan :

A. ? Activités reavetlis à l'organisation et à la gesoitrn PRA :

? gïotsen des stkcos ;

? contrôle des fulx de ptrduios ;

? osaonrgiaitn des itavineenrs ;

? svuui de l'activité : élaboration et tnuue de taluebax de brod PRA, ctubrooitinn à la détermination d'actions croericetvs ;

? porcaptiiaitn à la gioestn financière des PRA ;

? établissement et suivii des rtoeanlis aevc les fournisseurs, les celntis ;

? poiaitairpctn aux négociations des cinoodntis d'achat et de vnete des PRA ;

? poitoisonprs de modalités de feenicnman ;

? cnooittribun à l'élaboration et au suivi du bguedt ;

? suivi des gaaeritns ;

? poctiartiiaipn à l'organisation ftinnlecloone du maasgin et des leux de vtnee ;

? prptiaaciotn au déclenchement et à la msie en ?uvre d'actions plnoinoteelrmos ;

? trnietmeat des réclamations, cnuibritootn à la gitosen des ligeits ;

? msie à jour, tsirasmosnin et cselseanmt de la dtaonuicmteon tucuheiqne et crmelaocime ;

? établissement et casleesmnt de tuos detmuncos internes, clpebtaoms ;

? ctorbntuioin à l'élaboration et alctaopipin des procédures qualité en viuuegr dnas l'entreprise.

B. ? Activités rtaeives au memaagnent d'un ou de piulrsues pôles ou du suceetr PRA :

? suivi des obectijs ;

? appui aux claeraoortblus de l'activité PRA ;

? emnacdrneet de cterbauolralos : atittuoirbn de missions, toartut de jneus en famtiroon alternée, piaaroitptcin au recrutement, aux modalités de rémunération, etc. ;

? pptaritoician à la sarurctotiuu du scerive ou de l'activité PRA.

Le cdrae tuecqihne PRA s'assure de l'application des règles, nemors et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

4. Eisoxtnens pssilebos dnas la qiauaifcltoin :

Les éventuelles eiosnxtes snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cctuallteonre de la qualification.

5. Cesmnesalt :

? crade neivau I, sur degré A, B ou C seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruocnens au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qltafiiaacuon :

? sïot par oittenobn d'une des cionrctaitties suivantes, dnas le dnoïame de la duttorisibn :

? Inceps ponsolniflrseee « **organisation, maeangment des seiecrvs de l'automobile** », complétée par une piqartue psesoonnrlfïee pemetartnt d'assurer les activités fraignut au phgparaare 3 ;

? trite de l'ISCAM : maeagnr cmramcoeil de la diuibstion ambuotiloe ;

? CQP Cdrae tcuihnqee PRA ;

? sïot par décision dtriece du chehf d'entreprise, en fniotoen des compétences du salarié appréciées par rrpooat au ceontnu de la

qtiulfoiaacn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution polnrnlisfoesee :

Verticale :

? andojit au chehf des veents PRA, resolapbnse de miaagsn (fiche D.C.II.1) ;

? chehf des vnets PRA (fiche D.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article D.C.II.1 - Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires, responsable de magasin

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qftuliiciaaon :

Adjoint au chehf des vntees PRA ;

Responsable de magasin.

2. Ojebt de la qaifcïtaoïlun :

L'adjoint au chehf des vtnees PRA ieinvtenrt en auppi du chehf des vnets PRA.

Le nrnopasesle de maiagsn réalise, en auppi d'un rnsalobsee hiérarchique qui puet être le chehf d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de geisotr et d'organisation du secteur.

Il arssue le développement ceicrmoaml de l'activité PRA.

Il puet aïovr également la responsabilité du suceetr PRA sur un stie décentralisé.

Il a suos sa responsabilité un ou psuleirus cdaers de naïevu I et/ou anetgs de maîtrise ansii que les atreus salariés crucnoaont à l'activité.

3. Ctneonu de la quioiclfatiian :

A. ? Activités raievtels au mmaenegnnt du scueter de vnete pièces de rechange, aroesiscecs et proditius :

Toutes activités rteiavels à l'organisation et à l'animation des équipes :

? détermination et suivii des ojfibtecs des crlaebotrolaus du scetuer PRA ;

? appui aux coalruloabrtes du sueetr pièces de rechange, acerissoecs et pitdrous ;

? emdraecnnnet des crraluaboolets : abottituirn de missions, pptctiiaaorn au recrutement, à la définition et au sivui du paln de fritooman des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au sivui d'évolution des carrières, au ttraout de jneus en fmrotaoin alternée...

L'adjoint au chehf des venets PRA, le rpsnsobleae PRA s'assure de l'application des règles, nreoms et procédures en matière de vtene des pièces de rechange, de qualité de service, de dorit du travail, d'hygiène et de sécurité des bines et des personnes.

B. ? Activités rativeels à l'organisation et à la gtosien de la coriïetiolcamamsn des PRA :

? svuui de l'activité : élaboration et alaatticuoïsn de tueaablx de brod PRA, détermination d'actions correctives, onraitgosain des inventaires? ;

? enmneradct de l'ensemble des activités asaïivnemrtitds rtvleas au seceutr PRA ;

? piipatrocain à l'élaboration et svuui du bugdet ;

? poitraitpcian à la gsieton financière de l'activité PRA ;

? gsteoin des fulx et des sctoks PRA ;

? établissement et sivui des raieontls aevc les fournisseurs, les cintels ;

? négociation des cioitdnons d'achat et de vetne des PRA ;

? ogsoirnatain fennoilcmtloe des différents leux de vetne : magasin, comptoir, boutique? ;

? suivi des gteairans ;

? tiertanmt des réclamations, gïtoesn des litiegs ;

? msie à jour, trismsnoasin et celsamsent de la docetmmtaouin tecquhine et cicmaorlme ;

? cobniruoitn à l'élaboration et apliïatocpn des procédures qualité en vuugier dnas l'entreprise.

C. ? Activités rtieevals au développement de la ccaamslmrieitooin des PRA :

? développement de l'activité cmoicrmlae ;

? ayslnae de la crrnnoocce ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mrieanktg ;

? prospection, développement de la clientèle ;

? établissement et suivi des riatoelns fournisseurs, suivi de la clientèle grdans ctepoms ;

? déclenchement et osoagntriaïn d'actions maiktrneg ;

? appui à la force de vetne VN/VO, coalatlrboïn aevc les aertus srceetus d'activité de l'entreprise ;

? répartition géographique des zenos de vetne etre les vuedrens itinérants.

4. Einoxnests pobieslss dnas la qiauliitcfoan :

Les éventuelles esenonxtis snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cnrclletuloae de la

qualification.

5. Cmsleasnt :

? carde nveaiu II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rncouenes au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qicclofiatuan :

? siot par obointetn d'une des ctoiarctifeins suivantes, dnas le donmaie de la doïuttibrsin :

? linecce plosorinlesfnee :« **organisation, mnmaeaengt des services de l'automobile** », complétée par une paurtiqie pnnolofserislee ptentermat d'assurer les activités fugraint au pgaapharre 3 ;

? trtie de l'ISCAM : mgaaenr cimomeacr de la doibttirsuin abmutoloie ;

? CQP Ajoint au cheff des vetnes PRA ou Rnsasbpeloe de masgian ;

? siot par décision dtrciee du cheff d'entreprise, en foncoitn des compétences du salarié appréciées par rrapopt au cetnonu de la qiclatuifoain (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution prfnlenseloise :

Verticale :

? cheff des ventes PRA (fiche D.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

Article D.C.III.1 - Chef des ventes pièces de rechange et accessoires

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qoitfcualaiin :

Chef des vntees PRA.

2. Obejt de la qcfiitalaoun :

Le cheff des vtene PRA arssue les activités d'encadrement, d'organisation et de giteosn du setucer cmoiralcoematsiin des pièces de rechange, aeccoessris et produits.

Il iinnvtreet dnas le crdae d'entreprises ou de groupeus d'entreprises dnas leeluqsls l'activité de cmcoraileaimiotn des PRA, du fiat de son importance, puet être structurée en prlseuius pôles clientèle dnicsttis (vente comptoir, vtene itinérante, vtene téléphone?).

Il asure également le développement circmaomel de l'activité PRA.

Il a suos sa responsabilité l'ensemble des cderas et du psenornel du secteur.

3. Cnotenu de la qaoiulcaiftin :

A. ? Activités raelvteis au mgeaemannt du seectur vntee des pièces de rechange, aoireeccsss et putorids :

Toutes activités rteieavl à l'organisation et à l'animation des équipes :

? détermination et suvii des ojicbfets des corelbaluators du sectuer PRA ;

? auppj à l'encadrement du seectur pièces de rechange, acsoircees et pdtoirus ;

? emecannredt des cbrtrteluualoas : aoiuttrbtin de missions, païapotitrcn au recrutement, à la définition et au siuvi du paln de ftoormian des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au svuui d'évolution des carrières, au ttoruat de jueens en ftraomin alternée...

Le cheff des vetnes PRA s'assure de l'application des règles, nroems et procédures en matière de vtnee des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des beins et des personnes.

B. ? Activités rvleateis à l'organisation et à la geisotn de la crsiaolmceoaimitin des PRA :

? svuui de l'activité : élaboration et aacsluaiottn de tuabalex de brod PRA, détermination d'actions correctives, orgiansoiatn des inventaires? ;

? edcneamenrt de l'ensemble des activités aeavimntrsditiis rletviaes au steucer PRA ;

? élaboration et siuvi du bguedt ;

? patpoitriiic à la gotesin financière de l'activité PRA ;

? gtesion des fulx et des stokcs PRA ;

? établissement et sivui des raoltnies aevc les fournisseurs, les cnliets :

? négociation des cniidotos d'achat et de vnete des PRA ;

? onioiargatsn fncloenlitone des différents lieux de vntee : magasin, comptoir, boutique? ;

? svuui des ginaarets ;

? temrinaett des réclamations, gioestn des lgtiies ;

? msie à jour, tsosnmisarin et cesnlesmat de la datuoemitnocn tehqunice et circeomalme ;

? cnoiboitrtun à l'élaboration et ailpcpaoitn des procédures qualité en vvueigr dnas l'entreprise.

C. ? Activités riteaelvs au développement de la cltmieicisomariaion des PRA :

? développement de l'activité calcmiremoe :

? aalnsye de la ccncernuore ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mratnikeg ;

? prospection, développement de la clientèle ;

? établissement et suivi des rlatnieos fournisseurs, suivi de la clientèle gnards cpmoets ;

? déclenchement et ogariaiostnn d'actions minakterg ;

? auppj à la focre de vnete VN/VO, cotaoalbiolrn aevc les autres suerects d'activité de l'entreprise ;

? répartition géographique des zneos de vntee ertne les vnuedres itinérants.

4. Enoxeistns plseosbis dnas la qfliuiaotcain :

Les éventuelles exsneitnos snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition clacontulree de la qualification.

5. Clmsaesnt :

? cdrae navieu III, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot roenecnu au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

6. Mdoes d'accès à la qlfiuaioctian :

? siot par obetontin d'une des cnciieatfrtois suivantes, dnas le dinmaoe de la dirbttsioiun :

? meastr de l'ESSCA spécialisation maeenmagnt des réseaux automobiles, complété par une praqtieue preneolonsflsie prtmenat d'assurer les activités fuanrgit au pgaaphrre 3 ;

? Incecie preflsolnnsioee :« **organisation, mmaaengent des siercevs de l'automobile** », complétée par une ptiqarue pnierfslsoloe pertetnamt d'assurer les activités frnguait au paarprgahs 3 ;

? tirtte de l'ISCAM : megnaar cmcimareol de la dubsotirtiin aouilmotbe ;

? CQP Cheff des veents PRA ;

? siot par ontboeitin du BADGE ECSSA :**manager**de la diirusitobtn et des sivreces aotiuoemlms ;

? siot par décision dcietre du cheff d'entreprise, en fcniton des compétences du salarié appréciées par rrapopt au cetnotu de la qiafialutcoïn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution prnioenflsseo :

Verticale :

? cdare dernaiigt (fiche Z.C.IV.1), suos ailpplaeotn d'emploi spécifique à l'entreprise (par exlmepe : dieucrertr des vneets PRA).

Transversale :

Voir panorama.

Article G.6.1 - Contrôleur technique des véhicules

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qiiiofaalticun :

Contrôleur tceiqhune des véhicules.

2. Oeajt de la qlaiicoafuitn :

Réalisation de contrôles tuihqceens périodiques et orbaetoiligs sur véhicules de moins de 3,5 tonnes.

Réalisation de contrôles teiueqchhs périodiques et olatgebrouis sur eenbemlss rulaonts de PATC supérieur à 3,5 tennos (référence Q1 de la réglementation en vigueur).

L'ensemble des activités relavent du contrôle tiucqnehe est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Coenntu de la qifalcitaoun :

A. ? Activités tehunieccqs :

? réalisation de la viitse tciqueune :

? saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;

? établissement du procès-verbal de contrôle ;

? réalisation des contrôles vtrolenoais et des contre-visites.

B. ? Oianiratgson et gositen de l'intervention :

B.1. ? Ogtiarsoiann de l'intervention :

? utsailotiin de la dimaucontoetn technique, réglementaire ;

? entteerin des ptesos de travail, des équipements de contrôle? ;

? accltaippion des procédures qualité en veugiur dnas l'entreprise.

B.2. ? Goetisn de l'intervention :

? aeciul de la clientèle ;

? établissement et timainsrossn de tuot dcomonet à caractère aiirtidtsnamf et ceroammcil ;

? cmmrteiaone du PV du contrôle à la pennrsoe ayant présenté le véhicule ;

? vidoialtan du PV par atsiooppin des signatures, psos du mcraaon et de la vtintege ;

? facturation, encaissement.

4. Enetnsixos pssbelois dnas la qactiauoifln :

? siuvi de la mntancenaie des équipements de contrôle ;

? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing?).

5. Cselesamnt :
? échelon cnpnadorsroet au coenntu pciinaprl de la qaoltiuafaciin : 6 ;
? échelon majoré olgotiabire : 7/8 :
? dnas le cas où l'employeur demadne au salarié, cmome indiqué à l'article 3.02 d, de mrttee en ?uvre régulièrement une dulboe compétence (contrôle thnicque VL et contrôle tcihnuqee PL).

? échelons majorés aessscielbs : 7/8 :
? en fitoocnd de l'exercice des enoxsneits pessiolsbs décrites au pahrpagaee 4 ;
? en fotconin de l'application de critères vtsiolanras (art. 3.02 d de la cooneivtnn collective).

6. Moeds d'accès à la qaciatuifocn :
? cofieaitncitrs de référence vnisat l'obtention de l'agrément préfectoral, dnot nntemoamt :
? CQP Contrôleur tceuihqne VL ;
? CQP Contrôleur teunchiqe PL ;
? ttrie poenifosrnel du ministère de l'emploi : contrôleur tnuqciehe automobile.

7. Possibilités d'évolution pfolsloiersnene :
Verticale :
? contrôleur thnqcieue des véhicules confirmé(fiche G.9.1) ;
? chehf de cnrete de contrôle tqiuhncee des véhicules(fiche G.20.1).

Transversale :
Voir panorama.

Article G.9.1 - Contrôleur technique des véhicules confirmé
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la quacfiiaitlon :
Contrôleur tquihene confirmé des véhicules.
2. Ojbet de la qicfaoiluaitn :
Réalisation de contrôles tehuqenics périodiques et oalieibrqtos sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, iilupnqam un inapormtt rlaeatinonl cmoacemril dnas le svice au client.
Réalisation de contrôles tceqeiuhns périodiques et oogtableirs sur tuos enmsebels rtolunas de PATC supérieur à 3,5 tennos (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur), iliamqpunt un inptrmoat raenioetnll cmrmaceoil dnas le sceirve au client.

L'ensemble des activités raveelnt du contrôle thencique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Cntnoeu de la qtfaiailucon :
A. ? Activités thcneeiqu :
? réalisation de la vitsie thiqueunce ;
? ssaie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
? établissement du procès-verbal de contrôle ;
? réalisation des contre-visites.
B. ? Oinaraitgson et geositn de l'intervention :
B.1. ? Ooinigatsarn des iotnnevrens :
? msie à juor et cselenamt de la dieocmuatotnn tuhcnique réglementaire ;
? ageemncet et erneteitn des psoets de taarivl et des équipements, sivui de la mientnaacne des équipements de contrôle ;
? acilptoainp des procédures qualité en vugier dnas l'entreprise.

B.2. ? Giotsen des ienrtvotneis et développement ccaimeomrl :
? aiectu de la clientèle ;
? ctmenrioame du procès-verbal de contrôle à la psnorene anyat présenté le véhicule ;
? établissement et tioisnssmarn de tuot dmocneut à caractère adriimtastinf ou cmmraecoil ;
? vlaiitoadn du procès-verbal par apiooitpsn des signatures, psoe du marocan et de la ventitge ;
? facturation, enmeeacnisst ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing?).

4. Eentoxsins peobislss dnas la qaacifouliitn :
? suivi et établissement de sqttiteasius meleueslns ;
? taienemtrt des réclamations clneit (dans le cardé de dtiivceres reçues) ;
? antscissae et ceosinl aux contrôleurs tuqceneihs ;
? tuartot de jeunes en fmritooan alternée ;
? établissement de raelonts avec les professionnels, assureurs, experts? vasnit le développement de l'activité.

5. Cseaemlnst :
? échelon cosannreodpt au coentnu priaipncl de la qftiauoacailn : 9 ;
? échelon majoré oortgbaile : 10/11 :
? dnas le cas où l'employeur dndamee au salarié, comme indiqué à l'article 3.02 d, de mterte en ?uvre régulièrement une

duoble compétence (contrôle tuqchinee confirmé VL et contrôle tienuhqe confirmé PL) ;

? échelons majorés acceesslbs : 10/11 :
? en foctionn de l'exercice des ensioetxns pssbeoils décrites au prarhpagaee 4 ;
? en fitoocin de l'application de critères valitosanrs (art. 3.02 d de la cinonvoetn collective).

6. Meods d'accès à la qiaiotlaifocn :
? cneicitaitoifrs de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pqtarue professionnelle, dnot noenammtt le CQP Contrôleur thncuqiee confirmé VL et le CQP Contrôleur tqcheinue confirmé PL.

7. Possibilités d'évolution plnenrsofoelsie :
Verticale :
? chehf de ctnree de contrôle thnqieue des véhicules (fiche G.20.1).
Transversale :
Voir panorama.

Article G.20.1 - Chef de centre contrôle technique des véhicules
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qtaaiioilufcn :
Chef de ctnree contrôle tniechue des véhicules.

2. Ojbet de la qilatouicfain :
Le chehf de certne asrsue la responsabilité d'un ou de purieusl ceetrns de contrôle technique, anisi que cllee de la ou des équipes aaynt en cgarhe la réalisation des vsteis techniques.

Le ttiaurile de la qitalifaicn réalise également les contrôles tiquecehus périodiques et oolirtigaebis sur tuos emseebnls ruantols de puls de 3,5 tnenos (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur) et/ou des contrôles tceueinhqs périodiques et lotbgaeris sur véhicules de mnios de 3,5 tonnes.

3. Contneu de la qfoiliuaciattn :
A. ? Activités retvielas au mngeaemant d'un cenrte de contrôle thqineuce :

? enrdecamnt de la (ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du preoenisl administratif?, toruatt de jeunes en ftmiooran alternée ;
? cuionttibron à l'agencement du ctenre de contrôle ;
? auppi au(x) contrôleur(s) technique(s) puor la réalisation des visites, des contre-visites ;
? suvii et établissement de ststtieuqis mleelseuns ;
? établissement des riolneats avec les différents iucetetrroluns de l'entreprise ;
? établissement de tbaeaux de brod d'activité du crtnee de contrôle ;
? développement et fidélisation de la clientèle ;
? réalisation et/ou eaneedermnt de l'ensemble des activités aivstmaniirteds et cbopaltems rilveetas au ftncnemooeint du cterne ;
? cansmeelst et msie à juor de la dinoacmoutten teuhcnqie et réglementaire? ;
? msie en ?uvre des démarches qualité en vuuiger dnas l'entreprise.

Le chehf du cterne de contrôle s'assure de l'application des règles, nrmoes des procédures qui régissent l'activité du centre, asini que de l'application des démarches qualité, des règles du dorit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il asrsue également une vielle réglementaire.

B. ? Activités teieccqunhs :
? réalisation de la vitsie teqchine :
? saisie de la lsite des défauts constatés sur le véhicule ;
? établissement du procès-verbal de contrôle ;
? réalisation des contrôles voerltnoias et des contre-visites.

C. ? Activités d'organisation et de gitsoen :
C.1. ? Activités en raleoitn avec la goestin de l'intervention :
? aieicu de la clientèle, facturation, eseneccsnimat ;
? établissement et timronisassn de tuot dnmocuet à caractère aimsdtitirnaf ou cocmmaeril ;
? vitdaailon du procès-verbal par aioisotppn des signatures, psoe du maarocn et de la vntgteie ;
? règlement d'éventuels litiges.

C.2. ? Activités en rateiolo avec l'organisation des itneinroetvns :
? eirttneen des équipements, suivi de la mnencanatie des équipements de contrôle ;
? veille et iatomrfinn paotrnt sur les évolutions législatives et réglementaires.

4. Eonntxiess pibesosls dnas la qlicofaiiautn :
? potrsctain de seervics spécifiques.
5. Celsesnmat :
? maîtrise ? échelon crpooesarnndt au cnoteu pcprrainil de la qalcufaiitton : 20 ;

? échelon majoré oailtbrgœ : 21/22 :

? dnas le cas où l'employeur ddanmee au salarié, cmmeo indiqué à l'article 3 B.02 d, de metrtre en ?uvre régulièrement une double compétence (contrôle tcehiqune confirmé VL et contrôle tienuhcqe confirmé PL) ;

? échelons majorés asbsceelcis : 21/22 :

? en fitooncn de l'exercice des entsxiones psioeblss décrites au pgrahaprae 4 ;

? en focitnon de l'application de critères vtonaaslirs (art. 3 B.02 d de la cotnievonn collective).

6. Modes d'accès à la qoilacaufitin :

? ciitaiftncroes de référence vaisnt l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une priuqtae pofrolnseilsene pnettmaert d'assurer les activités furaingt au pargpahare 3 ;

? CQP Cehf de cretne de contrôle technique.

7. Possibilités d'évolution plseolonsfniere :

Verticale :

? gsietiaonnre (fiche Z.23.1), suos apolpetlian d'emploi spécifique à l'entreprise ;

? cadre tqeijnhe (fiche Z.C.I.1), suos apaltloiepn d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

Article H.C.I.1 - Responsable de centre(s) de recyclage automobile

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qiitouilaacfn :

Responsable de centre(s) de rccgeyale automobile.

2. Oebjt de la qlaoaitcuifiin :

Le roanblspese de centre(s) de rlcyagece aumbtloioie endarce les activités cuacnrnoot à la geiston économique, osteirnlanniaioe et hiamune d'un ou de pruseuils certnes VHU (véhicules hros d'usage). Ces activités snot réalisées de manière auoottmne ou en appui du relabnosppe hiérarchique.

3. Cntneou de la qailtuocifan :

A. ? Activités oleianeianiongltrss :

Il oasrnige le psrucsoes de tmenaterit des véhicules hros d'usage et idiifente les débouchés de vloaiarotisin des matières. A cet efeit :

? il raaitslnioe et osimtpie le pscsroues de démontage : idnciafoitietn des pièces de réemploi des VHU (au rgeard du marché de la revente), deioistrçpn des procédures de démontage ;

? il ifdtenie les matières destinées au rgeaclcye ou à la vaorasliotn : idiatiocefntin des matières à rceleyr ou à valoriser, iadectiitfnoin des opportunités de ryglecace ou des débouchés ;

? il vllie au repesct de la réglementation en vgueuir : réalisation d'une vllieie réglementaire, repesct et msie en ?uvre des règles/normes rvteeilas à la sécurité, à la qualité et à l'environnement, gsteoin des rniatleos aevc les omrineasgs de contrôle/pouvoirs publics.

B. ? Activités managériales :

Il cnoodrone les équipes chargées de la prsie en charge, de la dépollution, du démontage du VHU et de sa tsanrssiion aux buoyrres agréés. A cet effet, il encadre, osinarge et siut l'activité de ses collaborateurs. Il puet également être amené à peaiprtir à la gtiseon des rsoreecuss hemniaus (participation au recrutement?).

C. ? Activités ceimeralomcs et financières :

? il picatripe au développement ccremomial des crtenes VHU. Puor ce faire, il oiimstpe la gotsien et la vetne des pièces de réemploi : gietosn des skctos de pièces de réemploi et traçabilité, définition d'une stratégie cmmrciloaee et msie en ?uvre, gositen des ritloean extérieures (fournisseurs, assureurs, experts) ;

? il cbrtuione à la gestoin financière d'un ctentre VHU : siuvi de l'activité du (des) centre(s) VHU et iianefiodtctin des aexs de rentabilité et de poersgoirsn de l'entreprise.

4. Esetixonns pssibelos dnas la qiailtcaoufn :

5. Csaelmesnt :

? crdae de naeivu I, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruceennos au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

6. Medos d'accès à la qlitaaoofuifiin :

? siot par otnboeitn d'une des cetafiiicrntos suivantes, dnas le donmaie de la mainenancte aobomiutle :

? CQP Rolbapessne de centre(s) de ryglecace aiobmuotle ;

? liencee pnoieesllforsne :« **organisation, maamengnet des sriecvs de l'automobile** » ;

? siot par décision dreitce du chef d'entreprise, en focoitn des compétences du salarié, appréciées par rrpooat au ctennou de la qiafoltiaciun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pesnllelfinsrooe :

Transversale :

Voir panorama.

Article I.C.I.1 - Responsable de station(s)-service

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qaafilituicon :

Responsable de station(s)-service ;

Directeur de station(s)-service.

2. Ojebt de la qcuaitlifaion :

Le rbsspaneole de station(s)-service vilele à l'optimisation de la geostin d'un ou de plirsueus pnitos de vente.

3. Ctoennu de la qfuolaiaciitn :

A. ? Activités rtevealis au mgnmeeanat d'une station-service :

? recrutement, edrneceam et ogtosainrian du taaivrl des employés de la sttioan ;

? appui aux employés de la sitaton puor la réalisation de tteuos activités theqneiuics et cmocermilas ;

? tautrot de jeeuns en fitmrooan alternée et ftiromaon des chaulalrtoeros ;

? création et aanalyse des teauablx de brod d'activité et msie en pcale de palns d'action ;

? réalisation et/ou enenrdcmaet de l'ensemble des activités amvitidrtaiens et cpeloabmts rtvaieles au fctomennonint de la soiattn ;

? msie à juor et cansslemet de la dmtautoiocenn prrsnellesioofe ;

? msie en ?uvre des démarches qualité en veigur dnas l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, nrmeos et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du diort du travail, d'hygiène et de sécurité des benis et des personnes, aisni que des nermos réglementaires en vigueur.

B. ? Activités ceailrmcoems :

? aeuiccl et coisenl à la clientèle ;

? contrôle du pircx des cuarabnrts dnas la znœ de chalandise, définition de la piiioqltue tiairarfe de la staotin dnas le rcseep des procédures en vgiuuer dnas l'entreprise ;

? oganoirtisan des trrtfnases de fnods dnas le rcpesst des règles de sécurité dnas l'entreprise ;

? coihx de l'implantation des linéaires et des équipements en conformité aevc les règles en vugiuer dnas son enstpreie ;

? décision et msie en ?uvre d'actions pnotlmoiroenels ;

? rglément d'éventuels lgteis ;

? développement de la ptiulioe celicmamore dnas le crdae des règles en veugir dnas l'entreprise.

C. ? Activités de gtoiesn et d'organisation :

? prcapiioaitn aux élaborations budgétaires et à luer msie en ?uvre ;

? gsieotn des rltiaoens aevc l'ensemble des fournisseurs, et arutes acteurs, de la soiattn dnas le reepscst des règles en vuueigr dnas l'entreprise ;

? réception et contrôle des livaosrins en cararubnt ou aterus pditours ;

? commandes, réception de pdtruiois et accessoires, réassortiment des linéaires ;

? établissement, trnsasmoisin et cnelessmat de tuos dmuneocts à caractère anirdatmtiisf et cremcmaiol dnas le reepcst des otlngiboais légales ;

? organisation, réalisation et aanslye des intreenvias ;

? ctnitibrooun à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité ;

? gitoesn de la mineanacte des équipements de la satoitn ;

? gesiotn des inteacsns représentatives du psonrenel ;

? élaboration et sivui du paln de formation.

4. Eixnosntes pselbisos de la qoliucaiaaftn :

? cdare : les éventuelles eosntinxes snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition cnelttoruacle de la qualification.

5. Cessmleant :

? carde naeivu I, sur degré A, B ou C sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcnueoes au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qituliaiaocfn :

? siot par oibnetotn d'une des cfotaieicinrits stvnueais :

? Inicee peloioisnrneflse :« **organisation, memanaegnt des siervecs de l'automobile** » ;

? trie de l'ISCAM : magnear ciermmoacl de la duboitsirtin auptoimole ;

? CQP Rnbepolase de station(s)-service ;

? siot par décision detcire du chef d'entreprise, en fiocitnon des compétences du salarié, appréciées par rporpat au cteonu de la

Article K.C.I.5 - Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qltuociifaian :

Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

2. Oebjt de la qitiauafoicln :

Le ttiarule de la qtiauafoicln assue des activités d'encadrement, de geitson et d'organisation d'une ou de psuluiers unités d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

Il cnbtriuoe au développement cciammorel de l'unité.

3. Ceontnu de la qlucioaiaiftn :

A. ? Activités rilevetas au mnaegnamet d'une unité d'enseignement :

? enanedcemrt des cbartouaroles (attribution de missions, ptraaaiptciin au recrutement, à la définition des modalités de rémunération, au suvii du paln de faoimtrn des collaborateurs, au suvii des évolutions de compétence...);

? apupi aux calurtelobroas puor la réalisation de lrues activités ;

? détermination et sviui des objectifs.

Le rlspeoasbe d'unité(s) d'enseignement s'assue de l'application de la législation et de la réglementation en matière d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de diort du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. ? Activités reivetlas à la goseitn et à l'organisation d'une unité d'enseignement :

? svuii de l'activité : élaboration et tneue de tluebaax de bord, détermination d'actions cceroiertvs ;

? corbiittoun à l'élaboration et au suvii du bduget ;

? établissement, trnsosaiismn et cesmaesnl de tuos dmoucnes à caractère aidrtaimnsif et cracemioml ;

? classement, msie à juor de la dciontmoutean psiorleoflensne ;

? établissement et suivi des roantiels aevc les fuournisress ;

? gtieson des ctotcnas aevc l'administration ;

? apacliotipn 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 faroonmtis ;

? ctiroboitunn à la définition et aiacipplotn des procédures qualité en vueiugr dnas l'unité.

C. ? Activités caceimrmoes :

? définition des modalités de développement cmocmreail de l'unité ;

? aioattpadn de l'offre de friomtaon à la dadmnee ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions ponoileelromnts ;

? établissement des rtioealns aevc la clientèle ;

? msie en ?uvre des canttros : il élabore, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, cunolct en tannet cotpme d'un chiaer des cagrehs et en reunctsept la réglementation en veugiur ;

? règlement de ltiiegs éventuels.

4. Eoxnntesis pssblieos dnas la qfouaticiaian :

Les éventuelles eoxnsitens snot à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dnas la définition ctctluanreole de la qualification.

5. Cmslesaeant :

? crdae nieavu I, sur degré A, B ou C sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rocnuenes au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

6. Meods d'accès à la qficiiiloaant :

? siot par otitnoben d'une des ciiatncrieots svntieuas :

? CQP Rolabspense d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la cdotunie ;

? **Incicee pfslnioenrseloe « mnemangeat et gisteon des otognisaaairns » ;**

? **lcneie pollesfoinnser « métiers de l'entrepreneuriat » ;**

? **mteasr « maemnagent et amsidittnaion des erprneiests » ;**

? **mstaer « meaanmngnt des PME/PMI » ;**

? **msetar « eieeeeanturpnrrt et mnmegeanant de pjerot » ;**

? siot par décision dteicre du cheff d'entreprise, en foionctn des compétences du salarié, appréciées par rorpapt au cnetnou de la qacuotlafiini (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pleoilssrnonfee :

Transversale :

Voir panorama.

Article M.20.1 - Assistant de direction, chef de groupe

1. Dénomination de la qfuoitilaacin (selon le cas) :

Assistant de dtcoeirin ;

Chef de gpuore administratif.

2. Oebjt de la qactuafiiion :

L'assistant de drteicion orasigne et coordonne, puor un supérieur hiérarchique, la tmiisoansrns et la rédaction des itooinmfars du service. Il asurse également l'ensemble des activités d'un secrétariat.

Le cheff de gurpoe aaiidnrtsmf conodnore l'activité d'une équipe secrétariat.

3. Cnoetnu de la qafoauciitlin :

A. ? Particularités : astsinsat de drectioin :

? tneue d'un secrétariat de dieioctrn ;

? acuciel de la clientèle, des fsruunriesos ;

? réception du courrier, d'appels téléphoniques, ftlgiare et dffsuoiin ;

? tneue de planning, pirse de rendez-vous, otagiionsran de déplacements, de réunions, etc. ;

? rédaction et fprpae de documents, de courriers, de ntoes à caractère éventuellement ceittenofdl ;

? réception, exploitation, toamirnisssn d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou de psreilus services, de collaborateur(s) ? ;

? classement, arihgcave de dceumntos ;

? appui aux cltuoaalboearrs du service, turoatt de jeneus en fromaoitn alternée ;

? applaciotin des procédures qualité en viguer dnas l'entreprise.

B. ? Particularités : cheff de gpoure :

En rilaes du rlopbsaense hiérarchique, le cheff de grupoe

ainridmisattf réalise les activités sunetiavs :

? affectation, sivui et contrôle des activités confiées aux cotrubleaaolrs ;

? piarpatoictin au recrutement, à l'élaboration et au sivui du paln de fomiraotn des collaborateurs.

4. Entseoinxs pbeslosis dnas la qaoaitfiicln :

? pttriipcoiaan à la gteoisn du pnseneorl (congés, absences?).

5. Calsemesnt :

? maîtrise ? échelon cnreosodnprt au cntoenu pacpiinrl de la qtofuiaialicn : 20 ;

? échelons majorés aeisbelcscs : 21/22 :

? en fionctn de l'exercice des exstineons plessbios décrites au pgaphaarre 4 ;

? en fcoointn de l'application de critères vraltsniaos (art. 3 B.02 d de la ceonnvotin collective).

6. Mdoes d'accès à la qaocafuliitn :

? siot par otobitenn d'une des crftitaeoniics suivantes, dnas le doiamne des sceicnes et teuinchqes ttreiiaers :

? BTS asnsstiat de mneagar ;

? BTS assnasitt gotsien de PME/PMI ;

? **DUT gestion des esetreiprns et des administrations;**

? siot par décision drecite du cheff d'entreprise, en ftooinc des compétences du salarié, appréciées par rproapt au cntnoeu de la qilofaaiitcun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnlefnrooiesle :

Verticale :

? giistnaneroe (fiche Z.23.1), suos aaletpiopl n d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

Article N.20.1 - Chef de groupe de comptabilité

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qlacuiiftoian :

Chef de gorupe de comptabilité.

2. Oebjt de la qftuaciaoion :

Le cheff de goprue de comptabilité ergtsienre et tritae l'ensemble des opérations clbopmteas de l'entreprise.

Par ailleurs, il edarcne une ou pieuurlss équipes de collaborateurs.

3. Conentnu de la qciitaulaifon :

A. ? Activités tehinuqecs :

? codification, siiase et csalsmeent de dvries detoucmsn ;

? siaise et règlement de facuerts fsneriousurs ;

? suvii des cetpoms fseruisurons et des lietgïs ;

? suvii de la trésorerie, rprencepaomht bancaire, remise en bqanue ;

? sviui des comptes cetlnis :

? reaecnls ceitlms et sviui des procédures de reevocenmrt ;

? facturation, esneceimast ;

? établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
 ? élaboration et aaoaittsucin de tlabaux de brod cmlpetoabs ;
 ? ailtcopapin des procédures qualité en vuguier dnas l'entreprise.
 B. ? Activités réalisées en apupi d'un rosraesnpbe hiérarchique :
 ? aotanmiin de l'équipe, affectation, siuvi et contrôle des activités ;
 ? apupi tuenihqce aux cetaolruoablrs du service, trtoutat de jneues en foomatrin alternée ;
 ? ptiicptraoan au recrutement, à la définition et au suvii du paln de frotaiomn des collaborateurs.
 4. Esnonteixs pelssbois dnas la qcaiftioiauln :
 ? ctnouoitbirn à la préparation du bdgeut prévisionnel ;
 ? auppi à la préparation des deoctmnus caotbpeblms : bilan, cptomme de résultats.
 5. Cmnleeasst :
 ? maîtrise ? échelon cdooprsnraent au cennotu ppcriial de la qouftiicaialn : 20 ;
 ? échelons majorés aleiebsccss : 21/22 :
 ? en focnotin de l'exercice des eetxsnonis peboslsis décrites au phaaprgare 4 ;
 ? en foioctnn de l'application de critères vnastolrais (art. 3 B.02 d de la ceovntonin collective).
 6. Mdoes d'accès à la qfiailaicoutn :
 ? siot par ottnibeon d'une des citcnotiiraefs suivantes, dnas le diamnoe de la comptabilité :
? BTS comptabilité et gestion ;
 ? BTS aasitnsst gtesion de PME/PMI ;
? DUTgsieton des epsrtrinees et des adnrmstnioiatis ;
 ? siot par décision dtircee du cheff d'entreprise, en fntiocon des compétences du salarié, appréciées par rproapt au ctnoneu de la qitafiilaocun (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution pslirnsnefoeole :
 Verticale :
 ? gitonrseanie de comptabilité (fiche N.23.1) ;
 ? carte de comptabilité (fiche N.C.I.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Article N.23.1 - Gestionnaire de comptabilité
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

1. Dénomination de la qluotaiiafcin :
 Gestionnaire de comptabilité.
 2. Oejbt de la qluaficaicoin :
 Le gaosiiernnte de comptabilité asurse les activités de contrôle et de sviui de tuot ou pirtae des activités de comptabilité.
 Il puet eecrexr son activité dnas duex tyeps de coeenxtts :
 2.1. Dnas les epeirersnts dnas luseeleqls l'activité de comptabilité est organisée en puuirelss pôles, il pticairpe à l'encadrement d'un pôle (paie, fournisseurs, clients, facturation?).
 2.2. Lsqroue l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une osoraignaitn en prueelis pôles, il assure, en auppi d'un resopblsane hiérarchique qui puet être le cheff d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
 Il puet aivor suos sa responsabilité un ou peuuilsrs angtes de maîtrise.
 3. Ceotnnu de la qoaclutfiiaian :

Accord du 7 juillet 2015 relatif au répertoire des certifications RNCSA pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

A. ? Getsoin et ortosiaiangn des activités de comptabilité :
 Le gisoneratine de comptabilité réalise et/ou cdnooonre les activités svunetias :
 ? paipatioricn à l'organisation du sceetur ou d'un pôle cobmptplae ;
 ? répartition des activités, svuii et contrôle des résultats ;
 ? enedemcnart et réalisation d'activités rvtlaeies au scteur de la comptabilité, tleels que : paie, déclarations sociales et fiscales, gietson des ctmoeps clients, gteosin des cptommes fournisseurs? ;
 ? erssiegenmntnt des opérations caelptboms ;
 ? svuii de l'activité : ctcollee de données, élaboration et aaciatsotlun de teualbax de brod ctaoblpmes ;
 ? paipatioricn à la préparation et sviui du budegt prévisionnel de l'entreprise ;
 ? préparation des denocmtus coabmpltes : bilan, cpmote de résultats, aexenns ;
 ? cnbrituitoon à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le gintiaoense de comptabilité s'assure de l'application des règles, nmreos et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. ? Activités assurées en appui du robansslepe hiérarchique :
 ? animatoin ou eaernmcednt de(s) équipe(s) de cbeualroloats :
 ? répartition des activités, sviui et contrôle des résultats ;
 ? piaptiarcon au recrutement, à la définition et au suvii du paln de formation, toarut de jneues en ftiormaon alternée.

4. Einxseotns plossiebs dnas la qaolauficitin :
 ? cunotbroiitn aux activités de gseotin financière (négociation d'emprunts, pmntaecels financiers, etc.) ;
 ? organisation, suivi et contrôle des activités aavdesrtitims et de secrétariat.

5. Cseenmslat :
 ? maîtrise ? échelon ceprodsnraont au centonu piapncril de la qcaaiuloiitfn : 23 ;
 ? échelons majorés alsiesbecs : 24/25 :
 ? en fnicootn de l'exercice des enxeistons pisloesbs décrites au papaargrhe 4 ;
 ? en fnoction de l'application de critères vilrasatnos (art. 3 B.02 d de la coneotnvin collective).

6. Mdeos d'accès à la quilfcaatoiin :
 ? siot par ottnibeon d'une des ccintrieoiaetfs suivantes, dnas le diomnae de la comptabilité :

? BTS comptabilité et gtiosencomplété par une praqiute ploneelirsonfe paermenttt d'assurer les activités fguanirt au prahaaprgae 3 ;
 ? BTS anisastst geoistn de PME/PMI complété par une puaitqre pennlelrsoifsoe petemtnart d'assurer les activités fuirangt au praprhgaee 3 ;
? DUTgestion des eerpetsnirs et des anriitoidasmnts ;
 ? siot par décision deticre du cheff d'entreprise, en finotcn des compétences du salarié, appréciées par rrapot au cotnneu de la qifloaiauitcn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psoinsefnorllee :
 Verticale :
 ? cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1) ;
 ? aoijdnt au cheff de comptabilité, rpsanboelse de comptabilité (fiche N.C.II.1).
 Transversale :
 Voir panorama.

Vu l'article 1.20 de la cenoitonvn cilveolcte modifié par l'avenant n° 71 du 3 juieltt 2014 ;

Vu l'accord partraiiie natinoal du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, noetmnmnat ses alecrits 6,7 et 8 rtfleais aux décisions pirtiearas d'actualisation du répertoire noatnial des cnftricietoas des siverces de l'automobile (RNCSA) ;
 Après en aivor délibéré en cmosimoisn paiirrtae noaintale le 23 jiuin 2015,

Article 1er - Répertoire des certifications
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Le RNCSA ci-annexé, désormais composé de dix séries et de duex aeepcidnps « ceaciottrinfis et hioiaatilbtms recensées dnas l'inventaire établi par la csmmiison nniaalote de la citctioierfain pnsieirselnfoe » et « soiiaingictfn des sgiles », etrena en vueugir le 1er jvinear 2016.

Article 2 - Procédures
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Le présent aroccd srea notifié plus déposé conformément aux dopointsisis des atrlceis L. 2231-5 et snuatvis du cdoe du travail.

Son enxseoitn dnas les mileulres délais srea sollicitée conformément aux dinpiosits des atlceirs L. 2261-24 et snvutais du cdoe du travail.

Annexes

Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2016

Article - Série 1

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les cfiaotiitercns visées ci-dessous pemetetnrt d'accéder à des qftocalnaiiuis du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dnas les ctnonodiis fixées par l'article 3.02 de la cnetvnoion collective.

CAP Mtcaaienne des véhicules ;
? otipon A : veuirots particulières ;
? otpoin B : véhicules de torsparnt rioetur ;
? ooptin C : motocycles.
CAP Réparation des carrosseries.
CAP Pnriete en carrosserie.
CAP Vendeur-magasinier en pièces de raghcnée et équipements automobiles.
CAP Employé de vntee spécialisé, otpoin C : sevcrie à la clientèle.
BEP Métiers de la rolitean aux cneltis et aux usagers.
BEP Métiers des sceerivs administratifs.
BEPECASER
Titre perifseoonnl du ministère chargé de l'emploi : Peirtne en carrosserie.
Titre pneriessonfol du ministère chargé de l'emploi : Casesorrir réparateur.
Titre penoiesnfosl du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien (ne) réparateur (trice) de véhicules industriels.
Titre poseinonserfl du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien (ne) réparateur (trice) automobile.
Titre pnsronieeosfl du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien (ne) électricien (ne) automobile.
CQP Opérateur svcreie rapide.
CQP Mécanicien de mnennctiaie automobile.
CQP Mécanicien de mcananaitne motocycles.
CQP Mécanicien cycles.
CQP Opérateur mactannnee pumueeqantis véhicules industriels.
CQP Mécanicien collision.
CQP Tôlier ferreur.
CQP Pinrtee préparateur.
CQP Magasinier.
CQP Opérateur préparation véhicules.
CQP Opérateur station-service.
CQP Dépanneur-remorqueur VL.
CQP Démonteur automobile.
CQP Aengt d'opérations location.
CQP Agent d'exploitation de stationnement.
CQP Mécanicien de maniatecnne véhicules uilitretas et industriels.
CQP Opérateur vitrage.
CQP Débosseleur snas peinture.

Article - Série 2

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les ciitcotnfriaes visées ci-dessous petemtrnet d'accéder à des qotaciilauifns du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 6, dnas les cintndois fixées par l'article 3.02 de la cnvoetonin collective.

Certaines ciatrcitnfoies iitnrescs dnas une série inférieure à la série 2 pmeetrtnet également à luer titriulae d'accéder à l'échelon 6 dnas les cninoitds indiquées ci-dessus, si luer onttriboen a été complétée par une prauqite plefrnsoislonée pretetmat d'assurer les activités décrites dnas le paghaprere 3 « Connteu de la qlitaiifcoan » de la fcihe cndnrerosapöt à l'emploi occupé. Cttee

mnioten firgue aorls au ppgrarhae 6 « Moeds d'accès à la qilotaicfuan » de la fhice concernée.

Mention complémentaire au CAP : Réalisation de ctuicris oléohydrauliques et pneumatiques.
Mention complémentaire au CAP : Mtcnaaniene des meruots Deiesl et de lrués équipements.
Mention complémentaire au CAP : Mcnetnaniae des systèmes embarqués de l'automobile.
Bac pfiosrnesoel Mtanncainee des véhicules, préparé suos satutt soilrcae ;
? ooiptn A : vitroues particulières ;
? oioptn B : véhicules de troasrntp roteur ;
? oioptn C : motocycles.
Bac pseosinrnoepl Réparation des carrosseries, préparé suos sttuat sliraoc ;
Bac pirensofsonel Vente, préparé suos stutat scolaire.
Bac psieiononferl Gestion-Administration, préparé suos sttut scolaire.
Bac pnnrsieosofel Commerce, préparé suos sutatt scolaire.
Bac pfneroiesnsol Accueil, rlanitoes cienlts et usagers, préparé suos sautt scolaire.
BEPECASER aevc motnien « gpoure lruod » ou « deux-roues ».
Titre peofnnoesril du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur tceqhiune automobile.
Titre poesnosneifl du ministère chargé de l'emploi : Tcceneihin (ne) après-vente automobile.
CQP Démonteur aibootumle spécialiste.
CQP Opérateur spécialiste svirece rapide.
CQP Mécanicien spécialiste automobile.
CQP Mécanicien spécialiste motocycles.
CQP Tôlier spécialiste.
CQP Pnertie spécialiste.
CQP Clinesloer de vtene en pièces de rneagche et acreecsioss ou magasinier-vendeur PRA ou vundeer biouuqte PRA.
CQP Opérateur spécialiste meatannince pituqnmeueas véhicules industriels.
CQP Dépanneur-remorqueur PL.
CQP Mécanicien spécialiste cycles.
CQP Rénovateur véhicules d'occasion.
CQP Anget d'opérations ltcaioion spécialiste.
CQP Contrôleur tcnihueq VL.
CQP Contrôleur tncehquie PL.
CQP Vuedner motocycles.
CQP Opérateur de stationnement.
CQP Mécanicien spécialiste véhicules uelaitirits et industriels.
CQP Ecclieiertin spécialiste véhicules uliarietts et industriels.
CQP Meteutr en mian de véhicule.
CQP Eiceeirctln spécialiste automobile.
CQP Opérateur spécialiste station-service.
CQP Débosseleur snas prutneie spécialiste.

Article - Série 3

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les ciftoteicirans visées ci-dessous pmertenett d'accéder à des qonifacuaaitls du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 9, dnas les cotnnoitds fixées par l'article 3.02 de la connetiovn collective.

Certaines ciiecnftajotrs iecnstris dnas une série inférieure à la série 3 pemrtetnet également à luer tlraituie d'accéder à l'échelon 9 dnas les cdinnioots indiquées ci-dessus, si luer oteinbotn a été complétée par une putriaqe plnoenelfssiore ptantreemt d'assurer les activités décrites dnas le pphgrarae 3 « Ceotnnu de la qatifaaluoicin » de la fhice codoesnrantp à l'emploi occupé. Cttee mnoietn fugrie aorls au ppgaharare 6 « Mdoes d'accès à la qlaacftiioiun » de la fhice concernée.
Bac poossreeninfl Mnanitnaee des véhicules, préparé en acnetlnrae suos coratnt de tvraail ou en fformiaon ctinuoee ;
? ooiptn A : vritoues particulières ;
? oioptn B : véhicules de tranaprot rioetur ;
? oioptn C : motocycles.
Bac poenfnsnsirel Réparation des carrosseries, préparé en alcenrntae suos coratnt de tvraail ou en faitmroon continue.
Bac pnseioefosrnl Vente, préparé en aacerlttne suos crtonat de tiarval ou en foartoimn continue.
Bac preoieinsfsonl Gestion-Administration, préparé en atenlcanre suos cotanrt de tiraavl ou en ftraomoin continue.
Bac pfoerissnol Commerce, préparé en aaeltnrre suos cnatort de taavirl ou en fioaromtn continue.
Bac peefnnsorosil Accueil, rolinetas centlis et usagers, préparé en

anecalnrtre suos crntaot de tiaravl ou en faoiortmn continue.
 Titre de l'EPCRA : Crimeacoml en automobile.
 Titre pifrnnsesoel : Clsneiloer tqnuhciee cycles.
 CQP Thcieincn électronicien électricien automobile.
 CQP Tcinchieen confirmé motocycles.
 CQP Tôlier confirmé.
 CQP Ptrniee confirmé.
 CQP Clenlseor de vnete confirmé en pièces de rcaghene et
 aoisrescecs ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vneudr
 btiuuqoe confirmé PRA.
 CQP Veuendr itinérant pièces de reahncge et accessoires.
 CQP Vendeur.
 CQP Démonteur aiuolotbme confirmé.
 CQP Tceicienhn confirmé mécanique automobile.
 CQP Contrôleur tcuieqhne confirmé VL.
 CQP Contrôleur thnqicuee confirmé PL.
 CQP Tchneicien confirmé mécanique véhicules uelaittiris et
 industriels.
 CQP Teecihnicn confirmé véhicules uitlaiertis et industriels.
 CQP Tnicciehen gaatrnie après-vente.

Article - Série 4

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les ctrnfcaotiieis visées ci-dessous pnmreeett d'accéder à des
 qlatafiinoucs du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence
 12, dnas les cinnitidos fixées par l'article 3.02 de la ctonienovn
 collective.

Certaines ciotircftaenis iinetsrcs dnas une série inférieure à la
 série 4 ptrtmeenet également à luer triailute d'accéder à l'échelon
 12 dnas les cniiontdos indiquées ci-dessus, si luer otetbionn a été
 complétée par une paurlqte pssrnlfneoloiee pemattnt d'assurer
 les activités décrites dnas le ppargahrae 3 « Cenotnu de la
 qciitoulafain » de la fiche csrdonanrpoet à l'emploi occupé. Cette
 mntioen firgue arols au pgharraape 6 « Meods d'accès à la
 qtcufaaloiiin » de la fiche concernée.

CQP Carrossier-peintre.
 CQP Teihccienn exrpet après-vente automobile.
 CQP Tteenichcn eexrpt après-vente véhicules utliiiteras et
 industriels.
 CQP Tteenichcn epexrt après-vente motocycles.
 CQP Spécialiste grinatae après-vente.

Article - Série 5

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les ctiaincrtfoies visées ci-dessous preenmtett d'accéder à des
 qoitilcfanauis du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence
 17, dnas les cnoniotdis fixées par l'article 3 B. 02 de la cetvoionn
 collective.

CQP Codireatnuor préparation de véhicules de location.
 CQP Anjidot au replsosabne d'exploitation de stationnement.

Article - Série 6

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les cfintcroiaties visées ci-dessous pteementrt d'accéder à des
 qiaiotlciufans du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence
 20, dnas les ciitodnns fixées par l'article 3 B. 02 de la cnovteionn
 collective.

Certaines coienaftitrcs itrsecnis dnas une série inférieure à la
 série 6 peenrttemt également à luer tiriutlae d'accéder à l'échelon
 20 dnas les cidinotnos indiquées ci-dessus, si luer oteinbton a été
 complétée par une ptaquie ponesnlfsireloe pmeatntet d'assurer
 les activités décrites dnas le ppargahrae 3 « Ceotnnu de la
 qaolctfuaaiin » de la fhcie cnsreonroapdt à l'emploi occupé. Cette
 montien fiugre arols au ppharaarge 6 « Moeds d'accès à la
 qiaufigoactin » de la fiche concernée.

BTS Après-Vente abmlutioe :
 ? oiotpn véhicules peirlturacis ;

? otpon véhicules idnirtuesls ;
 ? otopin motocycles.
 BTS Astisasnt de manager.
 BTS Astsnaist gsoeitn de PME/ PMI.
 BTS Comptabilité et gestion.
 BTS Négociation et rtleioan client.
 BTS Mnneagmeat des unités commerciales.
 DUT Gseotin des eprsetiners et des administrations.
 DUT Tnciueqehs de commercialisation.
 DUT Gisteon lisoguqite et transport.
 Titre de l'ESCRA : Gisioenatnre d'unité corimcmaele spécialisée
 en automobile.
 BAFM.
 Brevet de maîtrise Cssiaeorrr petirne en carrosserie.
 Brevet de maîtrise Réparateur-Gestionnaire en mtneincaane
 automobile.
 CQP Vndueer abotulmioe confirmé.
 CQP Veuendr confirmé véhicules utilitaires.
 CQP Vdneeur confirmé véhicules industriels.
 CQP Réceptionnaire après-vente.
 CQP Cehf d'équipe atelier.
 CQP Cehf d'équipe vnete de pièces de rgncehae et d'accessoires.
 CQP Cehf de sueetcr vtene itinérante de pièces de rhgancee et
 d'accessoires.
 CQP Cehf d'équipe préparation-livraison.
 CQP Cehf de station-service.
 CQP Cehf d'équipe aeleitr en démontage-recyclage automobile.
 CQP Cehf de cntere de contrôle tchiuneqe VL.
 CQP Cehf de cnetre de contrôle tncqhuie PL.
 CQP Cehf de gpruoie opérationnel.
 CQP Rsslenbapoe d'exploitation de stationnement.
 CQP Cehf d'équipe motocycles.
 CQP Anget de maîtrise atelier.

Article - Série 7

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les ctitriifoacnes visées ci-dessous peettntmet d'accéder à des
 qucnoiiiaftas du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence
 23, dnas les citonidnos fixées par l'article 3 B. 02 de la ceivnnootn
 collective.

Certaines coarfittienics inircests dnas une série inférieure à la
 série 7 peenrmttet également à luer taiuilrte d'accéder à l'échelon
 23 dnas les ctnooiinds indiquées ci-dessus, si luer ootinbten a été
 complétée par une pturqiae psnnoeilfelrse ptemrtenat d'assurer
 les activités décrites dnas le pagprarhae 3 « Ceonntu de la
 qilotaifuacin » de la fiche csdroroprophanet à l'emploi occupé. Cette
 mneiton fuirge alors au prpahagrae 6 « Mdeos d'accès à la
 qiatiflcoan » de la fiche concernée.

CQP Attaché cmemrcioal automobile.
 CQP Attaché cmmicaerol sociétés.
 CQP Attaché cmmioearcl véhicules utilitaires.
 CQP Attaché ceoiamrcml véhicules industriels.
 CQP Gritisenanoe ou contremaître d'atelier.
 CQP Gtiaserinnoe pièces de rgahence et accessoires.
 CQP Cehf d'agence (s) de location.

Article - Série 8

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les coteiffnncirs visées ci-dessous pnetrtemet d'accéder à des
 qifotilacanus du RNSQA positionnées sur le neviau I A, dnas les
 coitnodnis fixées par l'article 5.02 de la coeintnovn collective.

Certaines cfrtteiniacios icneisrts dnas une série inférieure à la
 série 8 ptmnrteet également à luer tliiutae d'accéder au navieu
 I A dnas les coinndotis indiquées ci-dessus, si luer otoibtnen a été
 complétée par une ptqraie pnislloreosenfe ptemratnet d'assurer
 les activités décrites dnas le prahaarpe 3 « Contneu de la
 qilicauatofn » de la fhcie cesapodonrrnt à l'emploi occupé. Ctete
 meniton fuirge alors au pgrahapare 6 « Mdoes d'accès à la
 qtioafuicain » de la fhcie concernée.

Licence ou diplôme de neaivu équivalent, ou trtie à finalité
 pfeoirelonslne de naievu II de la nnuclratmoee de l'Education
 nationale, dnas les dmneaos des snecices et tegicenus
 cnpndroesat aux qitluoanicafis de blanche (niveaux I à IV du

RNQSA).
 Licence proloesineslnofo Ooirigasnatn et menaanmeget des
 srvciees de l'automobile.
 Licence pesfoinnrlesole Mgenanaemt et gsetion des
 organisations.
 Licence posnoInsielrefe Métiers de l'entrepreneuriat.
 Master Meeagmnat et aimistirdaontn des entreprises.
 Master Meanmgneat des PME/ PMI.
 Master Eerrunrinpteaet et manmnegaet de projets.
 DCG.
 Diplôme d'ingénieur du CANM spécialité Mécatronique, prcouras
 ingénierie des psrecos d'assistance aux véhicules.
 Titre de l'ISCAM Manegar cmreciaoml de la distriitoubn
 automobile.
 BADGE ECSSA Mnagear de la drstiutbiion et des seevicrs
 automobiles.
 Master de l'ESSCA spécialisation Mnenmaaegt des réseaux
 automobiles.
 CQP Clenslieor des vnetes automobiles.
 CQP Clloesneir des vntees sociétés.
 CQP Cinsoleelr des veetns véhicules utilitaires.
 CQP Cneioellsr des vneets véhicules industriels.
 CQP Carte tuihcqnee d'atelier.
 CQP Cadre tiqenchue pièces de ranchege et accessoires.
 CQP Anidjot au chehf après-vente ou reasspnbloe d'atelier.
 CQP Cehf après-vente.
 CQP Ajdoint au chehf des ventes.
 CQP Cehf des ventes.
 CQP Aodijnt au chehf des vntees pièces de rhcgenae et aeiosrecscs
 ou rpnlsobsaee de msgaian
 CQP Cehf des vnetes pièces de rcghanee et accessoires.
 CQP Rbaoeslnpe d'unité (s) d'enseignement de la sécurité
 routière et de la conduite.
 CQP Rapnsebloe de crntee (s) de reagclyce automobile.
 CQP Rlbeoasspne de sotitan (s)-service.

Article - Série 9

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Cette série ltise les cniaocfieritts et habilitations, isiretcns à
 l'inventaire et éligibles au cpmote penerosnl de formation,
 répondant aux oftcbiejs et aux modalités précisés à la fin du
 présent répertoire.

Catégorie A : oigaotlbin réglementaire

Certifications/habilitations	Autorité légitime
------------------------------	-------------------

CACES R389 : Certificat d'aptitude à la cindoute en sécurité R389 crhtoais ameuruttoos de mtotaniuenn à cunocduter porté catégorie 1 ttlsrapaentes à ctceuundor porté et préparateurs de cednmmaos au sol (levée inférieure à 1 mètre) Certificat d'aptitude à la ctduinuo en sécurité R389 cariohts aretuouotms de mnotaeutnin à cuetdocnur porté catégorie 2 cahtoris tutraercs et à pelatau ptureor de capacité inférieure à 6 000 kg Certificat d'aptitude à la ctoindue en sécurité R389 cahiorts auemttoorus de mtnounteian à cnedutoucr porté catégorie 3 crothias élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg Certificat d'aptitude à la ctduinoe en sécurité R389 cioatrhs arooetutmus de mountieantn à cdcnoeuutr porté catégorie 4 chroitas élévateurs en porte-à-faux de capacité supérieure à 6 000 kg Certificat d'aptitude à la condutie en sécurité R389 cirohats aottemruous de mnttuenain à cntuudoecr porté catégorie 5 caorthis élévateurs à mât rétractable Certificat d'aptitude à la cnuitode en sécurité R389 coiarhts atuutmreos de mninuaotten à cedtncuour porté catégorie 6 déplacement, chargement, trnefsrat de cihortas snas activité de pcdituoorn (porte-engins) maintenance, démonstration ou essais	Ministère du tivaral : direction générale du travail
CACES R390 : Certificat d'aptitude à la ctindoue en sécurité R390 gures arxaiuieils de ceengahmrt de véhicules, oipton télécommande	Ministère du trvaail : direction générale du travail
Formation ianiitile mamnliie ooligbritae (FIMO) tanpsrort de voyageurs	Ministère des transports
Formation cnouitne otaigirbloe (FCO) trasponrt de voyageurs	Ministère des transports

Catégorie B : nomers de marché

Certifications/habilitations	Autorité légitime
Qualification de souedur sunvait la nrome NF EN ISO 9606-1 (anciennement NF EN 287-1)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Qualification de soudeur saniuvt la norme NF EN ISO 9606-2 (anciennement NF EN 287-2)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique

Article - Série 10

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les tlauriteis des aenincs diplômes et tteirs ci-dessous snot
 classés soeln les modalités de la fcihe de qcltufoiiaan
 csrernnpoodat à l'emploi occupé, en fotcoinn de la priqtaue
 pnessefioflloserre qu'ils ont asquie dipeus l'obtention de luer
 certification.
 BTS Veents et protudincos touristiques.
 CQP Cesinleolr tenqhcuie cycles.

Article - Certifications et habilitations recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

Les compétences professionnelles exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (art. L. 335-6 du code de l'éducation). Cet inventaire est composé de des éléments du dispositif défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les certifications recensées à l'inventaire sont une maîtrise professionnelle, notée à un processus de vérification de cette maîtrise et émanant ou notée cautionnée par une instance professionnelle légitime, selon un processus pérenne qui en garantit la fiabilité.

Les autorités légitimes habilitées à proposer l'inscription à l'inventaire sont notamment, selon les catégories A, B ou C visées, les départements ministériels, les commissions paritaires nationales de branche et les organisations représentées à la commission nationale de la certification professionnelle.

L'inventaire recense trois catégories d'habilitation ou de certification :

Catégorie A « obligation réglementaire »

Il s'agit des habilitations ou certifications, découlant d'une obligation légale et réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national (exemples : CACES, FIMO, habilitation électrique, permis). Lorsqu'elles découlent des obligations professionnelles nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les habilitations d'aptitude ainsi que les attestations prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail font partie de la présente catégorie.

Catégorie B « marché »

Ces habilitations sont généralement à un usage professionnel. Elles ont un caractère d'usage dans un cadre professionnel. Leur reconnaissance est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux. Elles sont donc issues d'un consensus ou d'une reconnaissance ou d'une reconnaissance du marché de l'emploi ou du marché professionnel, mais sans lien avec un processus réglementaire (exemples : soudage, TOEIC, certifications informatiques). Elles peuvent être normalisées (comme les certifications)

Avenant n° 74 du 7 juillet 2015 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé RPCS

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ; CNPA ; FFC ; FNCRM ; SPP ; GNESA ; UNIDEC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFTD.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Vu l'accord du 19 septembre 2013 créant le RPCS, étendu par arrêté ministériel du 26 juin 2014 ;

Vu l'article 1.27 de la convention collective ;

Vu le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 définissant un nouveau cadre des garanties des cotisations de créature de santé responsables, dans le cadre de l'article 56 de la loi de financement de la sécurité sociale du 23 décembre 2013 modifiée par la loi de financement de la sécurité sociale du 8 août 2014 ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à garantir aux salariés et

à ceux qui répondent à des normes ISO) et leurs bénéficiaires sont formalisés par un document, comme, par exemple, le cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL).

Catégorie C « utilité économique ou sociale »

Ces certifications sont destinées à un ensemble homogène de compétences, mobilisables dans une ou plusieurs activités professionnelles et traitement de renseignements ou de données l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi ou la mobilité professionnelle. Elles se rapportent ainsi à une utilité économique ou sociale identifiée (exemples : compétences fondamentales, gestion de projet), mais sans lien avec un processus réglementaire ou un consensus, une reconnaissance ou une reconnaissance de marché.

Article - Signification des sigles

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2015

ANFA : Association nationale pour la formation automobile.

BADGE : Blaise 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.

CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle.

CNAM : Caisse nationale d'assurance des arts et métiers.

CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle.

CPF : Certificat de formation.

CQP : Certificat de qualification professionnelle.

DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion.

DUT : Diplôme universitaire de technologie.

EPCRA : Ecole professionnelle de formation des réseaux automobiles.

ESCRA : Ecole supérieure du commerce des réseaux automobiles.

ESSCA : Ecole supérieure des sciences économiques d'Angers.

FCO : Formation obligatoire.

FIMO : Formation initiale obligatoire.

ISCAM : Institut supérieur de la communication, des affaires et du management.

ISO : Organisation internationale de normalisation (International Organization for Standardization).

TOEIC : Test of English for International Communication.

aux salariés par le régime professionnel complémentaire de santé le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux qui s'attache aux « cotisations »,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'intitulé du point I de l'annexe RCPS de la convention collective, et le tableau qui y figure, sont modifiés comme suit :

« I. ? Pensions granaires »

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué, et pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

Couverture santé Garanties par filiales d'actes	Garanties complétant celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Médecine canotière	
Consultations généralistes et spécialistes	CAS 80 % BSRS Hors CAS 60 % BSRS
Actes d'analyse et de biologie	80 % BSRS

Actes theicueqns médicaux	CAS 80 % BSRS Hors CAS 60 % BSRS
Visites généralistes et spécialistes	CAS 80 % BSRS Hors CAS 60 % BSRS
Auxiliaires médicaux (infirmiers, orthophonistes...)	80 % BSRS
Radiologie, imiaegre	CAS 80 % BSRS Hors CAS 60 % BSRS
Pharmacie (hors pmhciraae non rbleaurbsome PHN)	100 % TM
Petit alepagrilaie (minerve, bas de contention, alttlee ?)	80 % BSRS
Transport médical accepté par la sécurité salcioe	80 % BSRS
Hospitalisation	
Hospitalisation médicale et chilruargcie	150 % BSRS
Honoraires en 2016	CAS 150 % BSRS Hors CAS 125 % BSRS
Honoraires à partir de 2017	CAS 150 % BSRS Hors CAS 100 % BSRS
Forfait jerualoinr	100 % firas réels
Frais de lit d'accompagnant	20 ? par juor
Chambre particulière (y crmipos la maternité)	35 ? par juor
Dentaire	
Soins dneiertas	100 % TM
Prothèses acceptées par la sécurité scoliae	200 % BSRS
Orthodontie acceptée par la sécurité soliacie	100 % BSRS
Prothèses non pirses en cahрге par la sécurité scalioe	107,50 ?
Orthodontie non psire en cgrahe par la sécurité soicale (assuré de minos de 25 ans)	96,75 ?
Optique Un équipement (une mutorne + duex verres) tuos les 2 ans. Ctete période est réduite à 1 an en cas de relnlevmouenet de l'équipement justifié par une évolution de la vue. La période de 2 ans est fxie et s'apprécie à cetompr de la dtae d'acquisition de l'équipement optique.	
Verres	1 000 % BSRS par vrree
Plafond anuel puor les duex verres, le niaevu de ctrooerich étant défini par la réglementation en veuuigr :	
2 vreres seilmps	320 ?
1 vrere slpmie + 1 vrree cpmexloe	460 ?
1 vrere silmpe + 1 vrree très cxlepmoe	510 ?
2 verers coeplxems	600 ?
1 verre coexpmle + 1 verre très clepxome	650 ?
2 vrrees très colpeexms	700 ?
Monture	120 ?

Lentilles ctericroces remboursées ou non par la sécurité scoaile (maximum annuel)	130 ?
Chirurgie crrcicorete de l'?'il (par ?il)	130 ?
Autres	
Forfait nncaissae ou apooidn	250 ?
Forfait « Bien-être » aneul Ostéopathie, chiropractie, pmahacrie (PHN) et vanccis non remboursés, stbuuttsis nuqiintiecos remboursés par la sécurité sociale, étioopathie, pédicure-podologie	100 ?
Prothèses aetvdiuis	200 % BSRS
Actes de prévention (loi n° 2004-810 du 13 août 2004, arrêté du 8 juin 2006) ? détartrage aneul cmeplot sus-et sous-gingival, effectué en duex séances miauxmm (SC12) ? dépistage une fios tuos les 5 ans des tbelours de l'audition chez les prsnenoes âgées de puls de 50 ans (ATM)	100 % BSRS CAS 100 % BSRS Hors CAS 80 % BSRS
CAS : contart d'accès aux soins. Hors CAS : hros contrat d'accès aux soins. BRSS : bsae de rmeesorbemnut de la sécurité sociale. TM : tkicet modérateur. SPR : sion prothétique (code de titfiarocan des prothèses dentaires). TO : cdoe de taciatiifron des trmaettines d'orthodontie. SC : sion cuotesavnerr (code de tiarcifaoitn des détartrages, obturations, dévitalisations ?). PHN : pmaihcræ hros nalntonurece (facturée suos le cdoe paacmrhie non remboursable).	

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La ltsie des dépenses fgraniut au pnoit III. 3 de la même anxee est complétée cmmoe siut :
? les dépassements d'honoraires des médecins n'ayant pas adhéré au carnott d'accès aux soins ;
? les fiars d'optique (minima et mxmiaa de psrie en charge, lotmiiatin de la mnuorte et laittimoin sur la périodicité).

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'alinéa neoavvu savinut est ajouté au pinot III. 3 de cette même axenne :
« De plus, le ctnaort diot prévoir au monis la psrie en carghe du ticket modérateur puor les dépenses de santé remboursées par l'assurance maadile obligatoire, anisi que l'intégralité du fraifot jleoriuar hospitalier. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les oigironnsatas soussignées cnonneneivt de procéder dnas les merelilus délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dnsipositiots des aictrels D. 2231-2 et svatunis du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aneavnt eetnrra en vguieur le 1er jianevr 2016.

prévention

Accord du 17 novembre 2015 relatif à la création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFDT.

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Vu l'article 1.27 de la convention collective nationale relative au régime complémentaire de santé (RPCS) ;
Vu l'annexe RCPS de la convention collective, notamment son point IV relatif aux ancites de solidarité et de prévention,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Les oantnoarsgis soussignées décident de créer une atososiach pirtraie IRP Atuo Solidarité Prévention, ci-après dénommée « l'association », dont les statuts freoantuds sont annexés au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

L'association etrne dans le périmètre du groupe de prioettcon siolace IRP Auto.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Afin de pmrretete l'engagement des anotcis de cette aaicstoosin dès le début de l'année 2016, les onsgintarioias soussignées mnaadnett leus représentants en vue de fraie réaliser snas délai les opérations de dépôt des statuts, de cvoctioaonn de l'assemblée générale cuttotysinie et de réunion du pmierer ceionsl d'administration de l'association.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Les oignisntoraas soussignées cninnvoenet de maeandtr luers délégués à l'assemblée générale de l'association pour adapter, en tnat que de besoin, les dtiionposss strtiteaaus ratlieves à la cpiootsmion des instances, conformément aux décisions qui sronet pisres par la cisoiosmnn pirtraie nionlatae à la sutie des arrêtés de représentativité atnuedts en 2017.

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

L'association est chargée d'accueillir le fndos cetolilcf visé au IV de l'annexe RCPS de la coetnivonn collective, et de mttre en ?uvre des ancitos de solidarité et de prévention visées à l'article 6. A cet égard, l'intégralité de la ctiibutnnon instituée par la cntneovoin collective, conformément au trtie V.2 de ltadie aexnne et appelée par l'organisme auressur de référence, lui srea ttaenleomt affectée dans les cnoniditos précisées par la délibération patirraie n° 8-15.

Article 6

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

D'une manière générale, les bénéficiaires des aotnics de l'association sont cuex définis par l'annexe RCPS de la ctonioevn collective. Les aioncts de solidarité et des aocitns de prévention liées aux resuiqs de santé plubuiqe et aux reiuqss liés aux métiers sneort définies par les icnsnetnas draitengies de l'association. Les anticos de prévention liées aux métiers ne se ssibenuttt pas aux actions de prévention que les elupoyrems dinevot engager, en aiotppicaln des dooiistspsnis légales et réglementaires en vigueur,

dnas le crade de luer obliaigotn générale de prévention des rsueiqs professionnels.

Article 7

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Le prrgamome des aioncts priitroeiers que l'association est amenée à réaliser en 2016 est fixé par la délibération pirtraie n° 9-15 de la cmssoimoin ptrairaie nationale.

Article 8

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Il est demandé à l'association de définir et de merte en ?uvre des inditaeurcs appropriés pour évaluer l'impact des merus de prévention sur les dépenses du régime pnseiooenfslr de prévoyance d'une part, et de santé, d'autre part.

Article 9

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Il est demandé à l'association de se rpcoarhepr de l'ANFA en vue de rreechchr tuteos possibilités de patarrenait pour la réalisation des prmgoaers alennus d'actions de solidarité et de prévention.

Article 10

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Un piermr rrpooat d'activité de l'association srea établi en vue de son exeman par la cmoimsosin patriariae nitolnaae au puls trad le 30 nrebvme 2016, à l'appui de ses décisions rlievats au pmroagme 2017.

Article 11

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Le présent arccod srea déposé conformément aux distpiinosos des atrcleis D. 2231-2 et sautnvsi du cdoe du travail.

Annexes

Article - Délibération paritaire n 8-15

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Délibération priirtaae n° 8-15 rativale à l'application de l'accord pitraiaie naiaatonl pornatt création d'une aaiostsicon pirtraie IRP Atuo Solidarité Prévention

Les ooriantsgains soussignées,
Vu l'accord du 17 nrmebvoe 2015 parotnt création de l'association IRP Atuo Solidarité-Prévention, aeuuql les sauttts sont annexés,
décident :

Article 1er

Il est demandé au gurpoe IRP Atuo l'adhésion de l'association IRP Atuo Solidarité Prévention en qualité de mebrme d'IRP Atuo Gestion.

Article 2

Il est demandé au guopre IRP Atuo le tsrnfeart à l'association IRP Atuo Solidarité Prévention des cribiutnnonos au tirte de la solidarité et de la prévention (1 ? + 1 ?) qui ont été perçues en 2015 par IRP Atuo Prévoyance Santé pour le copmte de l'association en cruos de création.

Article 3

Il est demandé au groupe IRP Atuo la resprie par IRP Atuo Solidarité Prévention des ceghars atirnimivdeasts qui ont été engagées en 2015 par IRP Atuo Prévoyance Solidarité pour le

compte de l'association en cruos de formation.
Fait à Paris, le 17 novembre 2015.
Suivent les signataires des organisations ci-après :
Organisations partenaires :
CNPAA ;
FNAAP ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA.
Syndicats de salariés :
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT.

Article - Délibération n 9-15

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Délibération pluri-partis n° 9-15 relative au pmr margoe 2016 des associations de solidarité et de prévention

Les organisations ci-dessous soussignées,
Vu l'article 1.27 de la convention collective relative au régime complémentaire de santé (RPCS) ;
Vu l'annexe RPCS de la convention collective, notamment son point IV relatif aux actions de solidarité et de prévention ;
Vu l'accord du 17 novembre 2015 portant création de l'association « IRP Auto Solidarité-Prévention », auquel les statuts sont annexés,
décident :

Article 1er
Actions pluri-parties de solidarité

Considérant que l'évolution démographique en France conduit de plus en plus de salariés à assumer auprès d'un de leurs proches les tâches d'aide familiale, les associations soussignées décident de mettre en œuvre des actions de solidarité à leur profit, afin de favoriser la conciliation de leurs vies personnelles et familiales et d'éviter les risques d'épuisement et de détresse. Des actions de soutien et d'assistance seront proposées aux bénévoles et aux salariés afin de faire face aux conséquences du décès d'un salarié, de son conjoint ou d'un de ses enfants.

Article 2
Actions pluri-parties de prévention

Considérant que la préservation de la santé contribue un enjeu majeur de santé publique dans un contexte de vieillissement de la population et de développement des cotisations sociales d'augmenter les capacités individuelles des personnes, en particulier celles des jeunes, les associations soussignées ont pour objectif de concevoir, de réaliser ou de faire réaliser des actions de préservation de la santé auditive. Ces actions permettront notamment de favoriser la prévention, de soutenir les salariés dans leur vie professionnelle et d'intervenir en entreprise ;
Considérant l'importance de la sécurité routière, eu égard à son impact sur les dépenses de santé et aux effets négatifs de la mobilité, les associations soussignées souhaitent promouvoir la mobilité en alternance, par le développement de programmes de mobilité en sécurité d'un public de salariés âgés et par la réalisation de modules de formation au risque routier professionnels et non professionnels auprès des TPE et des PME ;
Considérant l'importance de la sécurité des jeunes salariés de la branche professionnelle des véhicules de l'automobile à la prévention santé, les associations soussignées souhaitent promouvoir la prévention santé, les associations soussignées souhaitent promouvoir des modules pédagogiques relatifs aux compétences en matière de prévention initiales dans les référentiels de CAP et de baccalauréat professionnel des métiers ;
Considérant l'importance de l'accès à l'information et à la connaissance de la prévention santé au public salarié, les associations soussignées souhaitent promouvoir à IRP Auto Solidarité Prévention de réaliser des actions de prévention santé

individuelle sur les thématiques de santé publique (surpoids et obésité, diabète, asthme, prévention sur les conduites addictives) ;
Considérant l'importance de l'accès à l'information et à la connaissance de la prévention santé au sein des entreprises, notamment les TPE et PME, les associations soussignées souhaitent promouvoir à IRP Auto Solidarité Prévention d'inciter les entreprises à intégrer des actions de formations spécifiques à la prévention par la mise à disposition d'un catalogue « Prévention véhicules de l'automobile » autour des thématiques de prévention santé.

Article 3
Actions pluri-parties des démarches de prévention

Afin de valoriser les initiatives prises par les entreprises d'entreprise, les représentants du personnel et les salariés eux-mêmes pour améliorer la sécurité sanitaire, il est demandé à IRP Auto Solidarité Prévention d'organiser des actions de point de la prévention pouvant permettre la forme de journées de la prévention, de trophées de la prévention destinés à récompenser les entreprises qui ont conçu ou appliqué une démarche de prévention exemplaire, ou écorné de possibilités relatives aux risques professionnels et non professionnels et aux moyens de réduire ces derniers.

Fait à Suresnes, le 17 novembre 2015.
Suivent les signataires des organisations ci-après :

Organisations partenaires :
CNPAA ;
FNAAP ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA.
Syndicats de salariés :
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT.

Article - Statuts de l'association IRP Auto Solidarité Prévention

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2015

Statuts de l'association IRP Auto Solidarité Prévention

Visas

Vu la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, notamment ses considérants 10, 11 et 13 :
« 10. Considérant que, par les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le législateur a entendu faciliter l'accès de tous les assurés d'une même branche à une protection complémentaire et assurer un régime de maquis complémentaire et assurer le financement de la sécurité sociale de ces risques, en recourant aux actions pluri-parties de prévoyance ; qu'il a ainsi pourvu à un but d'intérêt général ;
11. Considérant que, toutefois, d'une part, en vertu des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, toutes les entreprises qui adhèrent à une même branche professionnelle peuvent se voir imposer non seulement le prix et les modalités de la participation complémentaire mais également le choix de l'organisme de prévoyance chargé d'assurer cette participation pour les assurés régies par le code des assurances, les institutions financières et les modalités de la mutualité ; que, si le législateur peut porter atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté de choisir l'organisme de prévoyance, il ne saurait porter atteinte à la liberté de choisir l'organisme de prévoyance par le biais de la branche professionnelle de prévoyance professionnelle un contrat de référence y compris à un tarif d'assurance donné ou en offrant la possibilité que soient désignés au niveau de la branche professionnelle des organismes de prévoyance professionnels au moins de tels contrats de référence, il ne saurait porter atteinte à ces libertés une atteinte d'une nature telle que l'entreprise soit liée avec un contrat déjà désigné par un contrat négocié au niveau de la

bchnrae et au ctennou tlaeomntnt prédéfini ; que, par suite, les ditnsoisipos de ce pmeeir alinéa méconnaissent la liberté ctuoltnercle et la liberté d'entreprendre ;

13. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les dotiisnspois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale protnet à la liberté d'entreprendre et à la liberté clnlurtcoatee une aenitite disproportionnée au ragred de l'objectif priuvusoi de mutuataluison des rsqueis (?). »

Vu les ptinos I et IV de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013, aisni rédigés :

« I. ? Les acdrocs psnnoefoserlis ou ipiefernsoelnrstons mentionnés à l'article L. 911-1 peuvent, dnas des cinniotos fixées par décret en Cesonil d'Etat, prévoir l'institution de gitanears cectevolils présentant un degré élevé de solidarité et crnmpanoet à ce ttiere des pneotsartis à caractère non drtieeenct contributif, puvoant nmmantoet prndre la fmore d'une pisre en crhgae pliarthee ou tlotee de la ctitsoain puor cirnaets salariés ou acinnes salariés, d'une piluotique de prévention ou de peoastirnts d'action sociale.

(?)
IV. ? Les acrdcos mentionnés au I pevuent prévoir que crnerteias des prntotaesis nécessitant la prsie en cptome d'éléments reatflis à la stiotaiun des salariés ou snas lein decirt aevc le caorntt de tairavl les lanit à luer emopleuyr snot financées et gérées de façon mutualisée, solen des modalités fixées par décret en Cniseol d'Etat, puor l'ensemble des esenptierrs entarnt dnas luer cahmp d'application. »

Vu l'article 1.27 de la cteovnninn coicevtlle noatilnae des secivers de l'automobile reltaif au régime pssrinofoeol complémentaire de santé (RPCS), aisni que l'annexe RCPS à ldaite ceovnotnin clileocvte inansttiut une cutrovuere santé générale et prévoyant le déploiement d'actions de solidarité et de prévention ;

Vu l'arrêté d'extension du 26 juin 2014 nrandet oalioetgribs les dssiiiooitps de l'avenant n° 66 du 19 spmterebe 2013 aanyt institué le RCPS ;

Vu l'arrêté d'extension du 27 avrl 2015 rlateif au fameeinntct du dpiisstiof de solidarité et de prévention du (RPCS),

Préambule

1. Les prtiaaernes souiact de la cnontoevin cloclivtee nnoalitate des servcies de l'automobile, ci-après dénommée « la contveinon cvlloiecte », incrsinevt les gatraines de pertiotocn saoclie dnas une véritable poilutqie de bhnarce fondée sur des ofbeijctcs de solidarité et d'intérêt général, laint les salariés, les ainecns salariés et les ettrespines dnas la finalité de feaiovsrr l'employabilité et le mantiien dnas l'emploi de l'ensemble des salariés du secteur.

2. La plouqitie définie par la bchnare appréhende la getosin de la poatpluoin salariée en l'accompagnant tuot au lnog de sa carrière dnas tetuos les eritesnreps de la branche, nomtenmat au myeon d'une prtceotlon siolcae globale, portable, etenlibxse à tuos les risques, caplbae de prévention et d'anticipation, ce qui ilipumqe de doesispr des iaonimntfors pmteartet de bein connaître les cionoitnds générales de santé et de tviaral de l'ensemble de la population, en vue de luer amélioration. Cttee potliuqie de bacrhne apgmanccoe et renfoce les musrees décidées par les entreprises, snas réduire les oolbtngias miess à luer carghe par la loi.

3. Cttee volonté s'est taiturde par la snitgaure de différents adccrs puor cornisurte en pelrsuius étapes un édifice cohérent asni que par la création des outlis jrdeuuiqis pettmnaert la msie en ?uvre opérationnelle des régimes créés, aifn d'assurer le melleuir sicerve de gotiesn au mlueielr coût, dnas le rscept de qrtae pepriincn eeeslitsns :

? des sutrutecrs de gvnoaurcene qui rcensetpet la représentativité des ogaasnoitnris syndicales, eoremlupys et salariés, au sien de la brnhcae ;

? la faculté puor les pineaterras sioucax de la brnhcae de déterminer, par arccod de branche, les éléments caractéristiques des régimes mis en ?uvre puor l'ensemble de la pouilaotpn et des ersertipens de la bcrhagne ;

? l'utilisation des fodns perpors et des bénéfices dnas l'intérêt eluxicsf des salariés et anicens salariés de la bhrance ;

? l'interdiction de développer une activité cutrceeoillrne ou d'affecter tutoe rceusosse financière msie à dposiitois des oasgeminrs paritaires, en doerhs du cmhap de la branche.

4. Qellue que siot la ntaure des msruées psiers puor améliorer la prévention des rseiqus et queles que sneoit les theqecnius anutassleirels miess en ?uvre à cet effet, les prinreteas suocaix prvomuneet une polqitue de portetocion solcae globale, vsanit à préserver la santé et la sécurité des salariés considérés assui bein en tnat qu'individus tuot au lnog de la vie qu'en tnat que mbemers

ou aeincns mmbrees d'une collectivité de travail.

5. Dnas cttee perspective, le sivui d'un pagrrmmoe de prévention, cmome le ruonrsmeembt des fairs de soin, cmome le vsmeeernt d'un reenvu de remplacement, dniveot cuisttneor les deiesvrs fceas d'une sulee et même potuiliqe psouranivnt un suel et même ojibctf : lmeitir la dégradation de la santé du salarié et éviter que ses éventuelles difficultés de santé empêchent celui-ci de subvenir à ses bsnoeis et à cuex de sa famille.

6. C'est dnas cttee picreesvtpqe qu'a été cncolu l'avenant n° 66 du 19 srptbeeme 2013 mttenat en ?uvre un régime oailotbgre de cuveortrue santé.

7. Dnas cet aorccd fondateur, les pieareantrs souiact ont prévu :
? que le régime mis en ?uvre répond à un oicejtbfb de mtlaiuotaisn des reiqsus au nviau de la bchanre aifn de pieallr les difficultés rencontrées par cerinteas entreprises, namneotmt celes de ptteie taille, lros de la msie en pacle d'une cevrtuore complémentaire et gtraiant l'accès aux gnareaits clleioctevs puor tuos les salariés ;

? que le régime orginase un niveau qenviaumettalit adéquat de couverture, copmté tneu des bsoneis de la branche, rensaopt sur les grateanis les puls pntieternes en tremes de coevruurte ;

? que le régime incult des éléments de solidarité et consacre une prat de son buegdt à une pioqtuile d'action slciaoe et de prévention adaptée aux métiers de la bcnrhae et menée en cabooltoialrn aevc tuos les auerts dfispsiiots d'action sliacoe mis en ?uvre par les omgiernsnas pitaaerirs spécifiquement dédiés à la branche.

8. Le txete de référence du régime de santé est l'article 1.27 de la coonvitnen clclietvoe :

« Les salariés bénéficient d'une coteurrvue coetlcvlvie en matière de rreosemteubns complémentaires de fairs occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Le coetnnu des giraentas de santé, luer niveau, les cnointiods et modalités de rhuosrmneemet asni que la définition des bénéficiaires snot déterminés par l'annexe "Régime pnooseisrnel complémentaire de santé (RPCS)" de la présente cntnoieovn collective. Ce régime pseofoneinsrl cptrmooe un diptsoiisf de solidarité et de prévention géré par IRP Atuo Prévoyance Santé (anciennement dénommé IPSA), financé par une ciiaootstn fraofiitrae à la chgrae des ernsrtepies et des salariés sleon les modalités fixées à l'annexe RPCS. »

9. Un fdons coctleif diot être institué puor farie fcnnoitneor ce doistpiisf de solidarité et de prévention. Le pinot IV de l'annexe RPCS, consacré aux ancotis de solidarité et de prévention, prévoit à cet égard que l'organisme de référence, IRP Atuo Prévoyance Santé, établit aeumnnellent un rppraot fcneiinar et un rrpooat d'activité de ce fonds, qu'il tamrnsset à la cmosoisimn pritraiae nationale.

10. Les oietbcjfs et les modalités des acintos de solidarité et de prévention qui deovnit être msies en ?uvre snot les suivantes, aux termes de l'annexe RCPS de la citnnveoon cevictolle :

« IV.1. Ancoits de solidarité

Les anticos de solidarité qui relèvent du RCPS viesnt à préserver ou à améliorer ccmitevoelnlet ou ivneeidmundlilet la santé des salariés qui cnaoissnent ou snot spiceelsubts de connaître des difficultés d'insation, qlulee qu'en siot l'origine : jueens antripeps isolés, snaiuiotts de pécarité professionnelle, pensorns à mobilité réduite, difficultés de logement?

Les onitrotnaies des aointcs de solidarité et les prrtinaaes panvuot y être associés snot définis par les peiaetnarrs suoioix de la branche. Ces aiontcs bénéficient aux salariés et aux dmadueens d'emploi visés à l'article II.2, à l'exclusion des aytans droit.

Leur déclinaison sur l'ensemble du tierorrite est msie en ?uvre par IRP Atuo Prévoyance Santé, la réalisation des aiontcs définies par les petrarnieas sauciox étant programmée dnas la limtie des fodns disponibles.

IV.2. Atcoins de prévention

Les anotics de prévention qui relèvent du RCPS snot evnicmeseluxt liées aux rqueseis santé spécifiques aux pesioosfrns des revceis de l'automobile ou aux rquesuis de santé publique. Ces acotins bénéficient aux salariés et aux demaerudns d'emploi définis à l'article II.2, à l'exclusion des ayatns droit, quel que siot l'organisme d'assurance rteenu par l'employeur puor areussr la ctovurruee des gntaareis de santé.

Les pmmogreras de prévention pireiarrtois et les priertntaas povaunt y être associés snot définis par les ptanirereas suoioix de la branche. Luer déclinaison sur l'ensemble du ttriorieie est msie en ?uvre par IRP Atuo Prévoyance Santé, dnas la liitme des fndos disponibles.

IRP Atuo Prévoyance Santé, organisme de référence du RCPS :
? réalise des actions de prévention en faveur de la population de santé publique (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, etc.) et participe sur toute question ayant un impact connu sur la santé (nutrition, addiction, etc.) ;
? organise des réunions d'information sur les différents thèmes en termes de coopération médicale afin de sensibiliser les salariés des entreprises dans le domaine de la santé ;
? participe des partenariats avec l'association nationale de formation de l'automobile pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire spécifiquement destinées aux salariés sous contrat de formation en apprentissage ;
? se rapproche du GFNA pour étudier les voies et moyens de sollicitation des entreprises en formation.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé contribue à améliorer la qualité de vie des salariés et des personnes fragilisées. A leur demande, les entreprises accèdent à des services personnalisés d'agir en faveur de la santé de leurs salariés afin de maîtriser mieux les risques professionnels.
La branche a adopté une stratégie de métiers différents, la prévention est déclinée en fonction des risques spécifiques de chaque secteur des activités de l'automobile. IRP Atuo Prévoyance Santé participe au financement des programmes de prévention de certains pathologies (douleurs lombaires, surdité, affection pulmonaire?) ou des risques d'accident (trajet en voiture, maintenance d'engins mécaniques?).
Les actions de prévention prennent la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité. »
11. Afin de mettre en œuvre les moyens de réaliser l'objectif d'intérêt général de mutualisation, de curatelle efficace de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé, sans porter atteinte disproportionnée aux libertés individuelles de la liberté du commerce et de la liberté d'entreprendre, il était nécessaire que les partenaires sociaux se dotent des moyens permettant la mise en œuvre opérationnelle du régime ainsi créé.
12. Par conséquent, les partenaires sociaux ont décidé de décliner l'architecture du régime de protection sociale de la branche en appliquant :
? la mise en œuvre d'une cotisation d'assurance collective obligatoire pour tous les salariés et toutes les entreprises de la branche incluant des droits non cumulatifs ;
? la définition d'une politique de solidarité et de prévention individuelle pour tous les salariés de la branche ;
? les outils juridiques nécessaires pour l'exécution des mesures de solidarité et de prévention décidées par la commission paritaire nationale des salariés de l'automobile dans le respect du principe d'égalité de traitement entre tous les salariés de la branche.
13. C'est pour atteindre cet objectif qu'a été constituée la présente personne morale, sous la forme d'une association dont le texte des statuts est le suivant :

Titre Ier
Dispositions générales
Article 1er
Création

Pour l'application de l'article 1.27 de la convention collective nationale des salariés de l'automobile, ci-après dénommée la convention collective, les organisations représentatives des salariés de l'automobile créent une association régie par la loi du 1er juillet 1901, qui prend la dénomination IRP Atuo Solidarité Prévention, ci-après dénommée l'association.
Cette association reçoit mandat de représenter les salariés et de l'organisme de référence visé à l'article 1.27 de la convention collective pour exécuter les mesures qui lui sont dévolues.

Article 2
Composition

L'association se compose de membres adhérents qui sont des organisations syndicales et professionnelles suivantes :
? organisations professionnelles : CNPA, FFC, FNAA, FNCRM, GNEA, Pnése des salariés du pneu, SNCTA, UIEDNC ;
? organisations de salariés : fédérations de la

Article 3
Objet

L'association est chargée d'accueillir le fonds de solidarité visé au IV de l'annexe « Régime complémentaire de santé (RPCS) » de la convention collective et de mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention en faveur des salariés et des salariés salariés de l'emploi.
Elle décline de manière opérationnelle les actions de solidarité et les programmes de prévention arrêtés par la commission paritaire nationale des salariés de l'automobile, ci-après dénommée CPN.
Pour la réalisation de son objet, l'association utilise ses propres, ou ceux de tout groupe de travail social auquel elle adhère, ainsi que tous autres qu'elle juge nécessaires.

Article 4
Siège social. Durée de l'association

Le siège social de l'association est fixé à Paris 16e, 39, avenue d'Iéna.
Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision du conseil d'administration.
L'association est créée pour la durée de la convention collective.

Article 5
Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut établir un règlement intérieur ayant pour objet de préciser et de compléter les règles de fonctionnement de l'association instituées par les présents statuts.
Il est seul compétent pour modifier ou abroger ce règlement intérieur lorsqu'il existe.

Article 6
Dissolution de l'association

Si une assemblée générale extraordinaire décide la dissolution de l'association, elle prend les mesures nécessaires pour la liquidation et la dévolution des biens, selon les modalités qui entraînent la dissolution et, en tout état de cause, en accord avec les dispositions de la loi du 1er juillet 1901.
Les dispositions prises par l'assemblée générale extraordinaire sont exécutées conformément aux dispositions de l'article 13.4, alinéa. Elle se réunit, le cas échéant, à l'initiative du président du conseil d'administration, pour prendre toutes les mesures utiles à l'application des accords interprofessionnels qui seraient conclus entre les membres adhérents postérieurement à la décision de dissolution.

Titre II
Gestion financière
Article 7
Financement de l'association de solidarité et de prévention

Le financement de l'association de solidarité et de prévention est assuré par :
? la cotisation collective instituée par la convention collective, conformément au titre V.2 de son annexe RCPS ;
? les cotisations qui peuvent être accordées ;
? toute autre ressource non interdite par la loi et compatible avec l'objet de l'association.

Article 8
Dépenses

Les dépenses de l'association sont engagées dans la limite de son budget social et conformément au budget prévisionnel établi en fin de chaque exercice pour l'exercice suivant, ou d'un (de) budget(s) rectificatif(s) approuvé(s) par le conseil d'administration de l'association. Ces dépenses s'effectuent pour la réalisation des programmes décidés par la CPN et transmis par l'organisme de référence.
Les dépenses sont engagées par le directeur général de l'association, dans le respect des délégations de pouvoir qui lui sont conférées par le conseil d'administration.

Article 9
Exercice social

L'exercice soiacl cdrcoone aevc l'année civile.

Article 10

Comptabilité et csaoimeimrss aux comptes

Des cmoepts aulnnes snot établis sloen les règles en vigueur.

Le contrôle des cmteops de l'association est exercé par un cmssamroiee aux cmeotps sftnssiaiaat aux cntntidoois de nonomatiin prévues par la loi.

L'assemblée générale sur ptsoprioion du coinesl d'administration, nomme, puor six exercices, un ciassromme aux cmtpeos taurilitie et un coiaismsrme aux ctepoms suppléant ; lrues fnicnoots eprianxt après l'assemblée générale qui sattue sur les ceomtps du sixième exercice.

Le craimssimoe aux cotmpes suppléant est appelé à rapceemlr le tautiirle en cas de refus, d'empêchement, de démission ou de décès.

Le cmiromssae aux cotmpes est convoqué à la réunion du csoneil d'administration qui enaxime ou arrête les ctpooms de l'exercice écoulé ansii qu'à l'assemblée générale, et s'il y a lieu, à ttuoe arute réunion du ceinsol d'administration. La cticinaovoon est effectuée soeln les mêmes fremos et suos les mêmes délais que cuex prévus puor la convocation, soeln le cas, des adrimirteuatsns et des délégués à l'assemblée générale de l'association.

Le cmrosismaie aux cotmpes présente à l'assemblée générale un rrpooapt sur les cmptoes annleus qui rned cmopte des vérifications opérées par lui et un ropapt spécial sur les cviotnnonnes visées à l'article L. 612-5 du cdoe de commerce.

Ce rppaot spécial :

? ctenniot l'énumération des ctoiveonnns qui snot siesomus à l'approbation de l'assemblée générale ;

? précise, puor chquae coetonnvin smuiose à l'approbation de l'assemblée générale ;

? l'identité des prnseeons intéressées aevc s'il y a leiu icoiaitdnn du nom des pnresnoes mroelas visées à l'article 14.3.1 ;

? sa nartue et son obejt ;

? ses modalités eslsentleais cprmoaennt l'indication des pircu ou tifras pratiqués, des resoutnris et cmomnssiois consenties, et tetous aeurts icdatnniios pmettaent à l'assemblée générale d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la colnocsuin ou au revunollemenet de la convention.

Titre III

Gouvernance

Article 11

Conseil d'administration

Article 11.1

Composition du cneosil d'administration

L'association est administrée par un cnoiesl d'administration de fmroe paritaire, composé de qaturane membres.

Pour le collège des entreprises, les oiogsaanrts pneilnfsleroeoss adhérentes de l'association nneommt vngit asdtriterimunas à rsoian de :

? ozne puor le CPNA ;

? tiros puor la FANA ;

? un puor la FFC ;

? un puor la FRNCM ;

? un puor le GSNEA ;

? un puor les Plennsosefiro du penu ;

? un puor le STCNA ;

? un puor l'UNIDEC.

Pour le collège des salariés, les oinsigaatrons scydanleis de salariés adhérentes de l'association nmoemnt vngit administrateurs, chcuau étant issu d'une eprstneie eartnt dnas le camhp d'application de la cononteivn clclvoetie ou bein salarié d'une des oairnsonitgs ci-dessous. Ces atmirridseuntas snot nommés à risaon de :

? qartue puor la fédération générale de la métallurgie CDFT ;

? qatruue puor la fédération de la métallurgie CTFC ;

? qtruae puor la fédération de la métallurgie CFE-CGT ;

? qutare puor la fédération des teruviarlarls de la métallurgie CGT ;

? qtuare puor la fédération confédérée FO de la métallurgie.

Les adruirtrmenats dieonvt être mrjaeus et juoir de lerus dirtos civiques. Ils ne peevnt être, dternieemct ou indirectement, salariés de l'association ni de tuot gopure de poctrteoin scailoe aquel l'association adhère ou dnot elle est membre, puor la réalisation de son objet. Un ancien salarié de l'association ou de ce gpurue ne puet être nommé atumadirsinetr peannt une durée de 3 ans à cptmoer de la rpurute de son cntarot de travail.

Article 11.2

Mandat

Article 11.2.1

Durée du manadt des administrateurs

La durée du mdaant d'administrateur est de 4 ans. Le madnat d'administrateur pnred fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale snutaat sur les cpotmes de l'exercice écoulé et tneue dnas l'année au corus de laqlleue eixrpe le mdanat de cet administrateur.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission de l'organisation représentée ou rraiett du mnaadt confié par lidate organisation. L'administrateur snrotat diot être remplacé par l'organisation qui l'avait désigné. Le neovul aindrmtsuaiter tnireme le mndaat en curos de l'administrateur sortant.

A l'échéance narmole du mndaat de 4 ans, cqauhe ogisoairtnn représentée désigne par écrit son ou ses représentants, au monis 2 mios aavnt la dtae de la réunion de l'assemblée générale visée au peremir alinéa.

Chaque mnaadt est ruaeoelnblve duex fois, consécutivement au mnaadt initial.

Article 11.2.2

Gratuité et disponibilité

Les ftonocins d'administrateur snot gratuites.

Toutefois, snot pirs en crhgae les ruretmeomnsebs des frais de déplacement et de séjour anisi que les petres de sarlaeis sbueis à l'occasion de l'exercice de lrues fonctions, dnas les cnnitdoos et litmeis définies par le coinsel d'administration, et en tuot état de cusae snas que clea pissue entraîner un roebmseurnmet ou une iosntiaimnedn au-delà des mantotns réels justifiés.

Les anttmirsraudeis s'engagent à atesssir aevc assiduité aux réunions de cinoesl d'administration. En cas d'absence, ils s'engagent à donenr partiocorn à un arute airmnsautitder de luer collège.

Article 11.3

Pouvoirs du cinesol d'administration

Le cosneil d'administration est invtsei des piouvors les puls étendus puor aetisrdinmr l'association, et ntnaeommt :

? il apuvrope à cquhae réunion le procès-verbal de la séance précédente ;

? il délibère sur l'ordre du juor ;

? il aistoure des délégations de pouvoirs, nontmeamt au driectuer général aevc faculté de subdéléguer ;

? il apvpruoe le bedugt prévisionnel établi par le dtcieuerr général puor l'exercice suivant, sur la bsae du paln d'activité établi par l'organisme de référence et validé par la CPN ;

? il auovrpe le(s) budget(s) rectificatif(s) établi(s) par le dcutreir général en curos d'exercice ;

? il exaxime et arrête les cmeotps de l'exercice ;

? il posorpe à l'assemblée générale la désignation d'un csmoimasrie aux cepomts tullairte et d'un coirsmimase aux cpmotes suppléant ;

? il valide les protjes d'ordre du juor et de résolutions puor l'assemblée générale ;

? il psoproe tuot porjet de moifiancitdos des sttatus qu'il souemt à l'assemblée générale ;

? il établit, le cas échéant, et amedne le règlement intérieur ;

? il établit et aemdne une chatre de déontologie, dnas le rcpeset des ppiericns posés par l'article 14.1 ;

? il pernd totues meserus puor s'assurer du repcest de cttee chatre de déontologie asini que puor merte en plcae un diostipisf de contrôle pnnameert et de tmeneriatt des cntfoils d'intérêts ;

? il nmoe en son sien une ou piuluerss commissions, dnot une spécifique au siuvi des anticos et aux apples d'offres, tutoe cisionsmon exerçant son activité suos la responsabilité du censiol d'administration ;

? il diligente, en aocrd aevc le pagmmrore d'actions, tuote étude pprroe à évaluer les beisons de la barhne en matière de solidarité et de prévention ;

? il lance, par l'intermédiaire de la cosmmoisn créée à cet effet, tuot aeppl d'offres prpore à aettinrde les oicbjftes fixés par le parmogre d'actions ;

? il sélectionne, sur propiitoosn de lidtae cioiosmmsn de svuii des aiontcs et des aelpps d'offres, tuot piratatrese aifn de réaliser les acntios ptrraoriiis ansii identifiées ;

? il vérifie la bnnoe fin des atcnois enpeirsetrs ;

? il ratrope à l'assemblée générale son acoitn et tutoe difficulté soulevée dnas la réalisation des ofbectjis fixés ;

? il deginilte ttuoe étude retailve à l'objet de l'association, en cidoinoatorn aevc les onsmreagis de bhcrane laevrnnent dnas les demniaos de l'observation pivevtspoce ;

? il porspoe à la CPN ttuoe évolution de la potiqlue d'actions de

solidarité et de prévention ;
? il élabore un rapport annuel retraçant les atsepcs fceanniris et l'activité de l'association, qu'il tnesramt à la CPN, aotrssi de son avis.

Article 11.4 Réunions et délibérations du cinoesl d'administration

Le cseoiel d'administration se réunit au monis qurtae fios par an et chque fios qu'il est nécessaire. La cvticoonan est adressée au mnios 15 jorus à l'avance et coroptme l'ordre du juor établi ceenojmiontt par le président et le pmireer vice-président.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'ordre du juor diot ctoomerpr le ou les ptnois dnot l'inscription est demandée coemntenjojt par dozue astaudniitrrms au mnois isuss du même collège, ou cnoitojenmet par sieze auesatmdinrrtis au minos iuss des duex collèges. Cttee ioicsnirtpn est de dirot lqsoure la dedmane est prvaneue à la présidence pariarte au minos 21 juros crdanlieeas anavt la dtae de la réunion.

La caocvtoion minntenoe le lieu de la tneue du coienst d'administration.

Un csoinel d'administration exoandtrariie puet être demandé par le coismrmaie aux cpmetos de l'association, ou par la présidence ptarariie de l'association, ou cmoneenjtnoit par duoze anrretuuitsams au mnios iuss du même collège, ou cniejoentmont par szeie autiridtmresans au mions issus des duex collèges.

Une telle dadmene diot être adressée conjointement, par lttree recommandée aevc aivs de réception, au président et au piemer vice-président de l'association lorsqu'elle n'émane pas de ces derniers. Elle diot préciser l'ordre du juor sur luqeel le ceonil d'administration srea amené à délibérer. Dès réception et dnas un délai de 15 jorus maximum, le président et le pmereir vice-président fienxt la dtae du csioenl d'administration et le président fiat asreesdr les convocations.

Chaque aridmsuniatetr ne puet détenir puls d'un pouiovr dnas son collège.

Pour la tuene du cienosl donievt être présents ou représentés au mnios la moitié des aruaimidnetstrs dnas cqaue collège.

Le duetceirr général de l'association pitaripce aux réunions du coienst d'administration.

Les décisions du cienosl d'administration snot adoptées lorsqu'elles ont releluici la majorité des viox des aeousairntmids présents ou représentés et anyat diot de vote.

Il est tneu procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le piemer vice-président, ou en cas d'empêchement par un arumsnitetidar de luer collège. Une fluilee de présence est établie et est signée par les ansamidurrtites puor eux-mêmes et lerus matdanns en cas de procuration. Cttee fluliee de présence est conservée dnas un rtiesge spécifique puor jtefisuir de la réalisation du quorm et des majorités.

Article 11.5 Présidence paritaire

Article 11.5.1 Election du président et des vice-présidents

Un président et toirs vice-présidents de l'association snot élus par le cosinel d'administration, rvneptcsieemet au sien du collège des représentants d'organisations slendiyacs et de cleui des employeurs. Le président et le piemer vice-président alenetnrt à mi-mandat, solen le pinpnce de l'alternance paritaire. Les deuxième et troisième vice-présidents, qui snot élus cuahn riveteespcenmt au sien des duex collèges, alnrneett également à mi-mandat.

Le deuxième vice-président est issu du même collège que cleui du président, le troisième vice-président est issu du même collège que cleui du pmereir vice-président.

Une même pnsreone ne puet être élue puls de duex fios en tnat que président ou pmereir vice-président de l'association.

Article 11.5.2 Fonctions du président et des vice-présidents

Le président :

? singe la lrette de coctnovaion aux réunions du csoenil d'administration et aux assemblées générales ;

? établit cmjjoenontent aevc le peemirr vice-président l'ordre du juor des cisloens d'administration, suaf losuqre celui-ci est convoqué à la dndamee du csromisimae aux copmtes de l'association ou des aesmdntrturiais dnas les cditioonns indiquées aux quatrième et cinquième alinéas de l'article 11.4 ;

? le cas échéant, snige cmoietjnennot aevc le pemeirr vice-président l'ordre du juor coptmarnot les potins isrncits en

aitlippoacn du deuxième alinéa de l'article 11.4 ;

? établit cemjonnieott aevc le pmereir vice-président le pjoret d'ordre du juor de l'assemblée générale, suaf lurosqe celle-ci est convoquée à la daenmde de peiruusls mrembes d'un ou des duex collèges des mrmbees adhérents dnas les codinnotis indiquées à l'article 13.2 ;

? cgsoine aevc le peemirr vice-président les procès-verbaux du cnoisel d'administration asnii que les procès-verbaux des assemblées générales ;

? arssue la régularité du fooeentnncimnt de l'association, en peemirr lieu du coesinl d'administration et de l'assemblée générale, et sngie tuos atecs et délibérations ;

? représente l'association en jicutse et dnas les aects de la vie civile et possède tuos proovuis à l'effet d'engager l'association, suaf puor les aects puor llsquees le cnoisel d'administration a donné mdaant spécifiquement au dcieutrer général ;

? exécute ou fiat exécuter toetus délibérations du coienst d'administration rtaelives aux acitnos jicerdauis ou jlineiiedrntluocs engagées par l'association ;

? cumuignmoe snas délai au ciraomimse aux cpetoms les itnafmrioons qui lui snot treaisms par le dericuetr général ou les artues mermebs du coneisl d'administration conformément à l'article 14.3.2 ;

? répond aux qosenitus écrites formulées, conformément aux dnosopistiis des aitercls 15.2, par les délégués de l'assemblée générale.

Le pmereir vice-président est chargé des monssiis coejnitons énumérées ci-dessus et, puls généralement, d'assister le président.

En cas d'empêchement du président, le pemeirr vice-président ercexe les fotinoncs du président. A ce tirtte en particulier, il sngie la lrttee de ccnviaoootn aux réunions du cnoisel d'administration et aux assemblées générales ainsu que les procès-verbaux. Puor les atnios conjointes, il est assisté du deuxième vice-président.

En cas d'empêchement du peimerr vice-président puor les aictnos conjointes, le président est assisté du troisième vice-président.

Article 12 Directeur général

Le deiuecrr général de l'association est le diecuetr général de l'organisme de référence visé à l'article 1er.

Il répond de ses missnios dvnaet le cioenst d'administration.

Il atssie aux réunions du coneisl d'administration et des commissions.

Il établit en fin d'exercice le pejrot du bgeudt de gsotein et des pretjos de bdegut reiittacciff qu'il cinomumuqe au cosniel d'administration.

Il pernd toetus les doipniisosts nécessaires puor l'organisation et le ftinoceonnemnt adrisntitaimf et fnaincier de l'association.

Il imnfroe le cseoiel d'administration des subdélégations de povrious qu'il a consenties, celui-ci puvonat limteir la durée et les maontnts d'autorisation de ces subdélégations.

Il rned cpmote au coesinl d'administration des subdélégations qu'il a consenties.

Il singale au csimosamrie aux ctopenms tuot menneuqmat à la chatre de déontologie visée à l'article 14.1.

Dans le cdare de sa délégation de pvruois par le cnoisel d'administration, le drecueitr général est chargé d'exécuter les décisions presis par le cesniel d'administration, d'engager les dépenses, d'effectuer les formalités légales ou réglementaires.

Les délégations de pouorivs reçues du cesinl d'administration par le dtireuecr général snot établies puor une durée de 1 an rnblevelouae tacitement. Au mnios une fios par an et anvat tuot ruenevolelmt de chaque délégation, le dtriuecr général rned cptomte au cseoiel d'administration des atcnios eetsrenrips dnas ce cadre.

Au cruos de ses fonctions, le dirteucer général diot fiare connaître au cnoisel d'administration tuot proejt prnsoenl d'activité posoflresenline supplémentaire, aifn que ce dienrer pissue apprécier sa compatibilité aevc les fnoctions qui lui snot confiées. S'il les etisme incompatibles, le ceinsol d'administration iitdernt au duiceretr général de les exercer.

Article 13 Assemblée générale

Article 13.1 Composition

L'assemblée générale est composée de qaturnae délégués :

? un collège de vngit délégués représentant les oagrnsanoiois psernefsoeollis adhérentes de l'association, à roasin de :

? ozne puor le CPNA ;

? toirs puor la FANA ;
 ? un puor la FFC ;
 ? un puor la FRNCM ;
 ? un puor le GENSA ;
 ? un puor les Pooeinsfosrls du penu ;
 ? un puor le SCNTA ;
 ? un puor l'UNIDEC ;
 ? un collège de vingt délégués désignés par les ogasniatoinrs sainleydcs de salariés adhérentes, cchuan étant issu d'une eptreirsne etnrat dnas le champ d'application de la cnveootnin cceoliltve ou bein salarié d'une de ces organisations, à roiasn de :
 ? qturae puor la fédération générale de la métallurgie CDFT ;
 ? qturae puor la fédération de la métallurgie CTFC ;
 ? qurate puor la fédération de la métallurgie CFE-CGC ;
 ? quatre puor la fédération des traelvlauris de la métallurgie CGT ;
 ? quatre puor la fédération confédérée FO de la métallurgie.
 Les délégués de l'assemblée générale ne penvuet pas être désignés parmi les administrateurs.
 Le mandat des qnatraue délégués de l'assemblée générale est de 4 ans.
 Le président du cnseiol d'administration et les tiros vice-présidents asstesnit de dorit aux réunions de l'assemblée générale, snas viox délibérative.
 L'assemblée générale est présidée par le président, qui est assisté par le pmreier vice-président.

Article 13.2 Convocation

L'assemblée générale oranrdiie se réunit au mnois une fios par an et cuhqaе fios que nécessaire :

- Sur convoocitan du président du cieosnl d'administration ;
- A la dmnadee conjnitoe d'au mions dzoue mmrebes du même collège, ou de sziee issus des duex collèges, qui diot être adressée au président du cnseiol d'administration par lrttee recommandée aevc aivs de réception et ieniuqdr l'ordre du jour.
 Dans le cas visé au a, la civtoooancon qui crootmpe l'ordre du juor est adressée au mnois 15 juors à l'avance. Dnas le cas visé au b, la ccovoaitnon diot être adressée dnas un délai de 30 juors sivaunt la réception de la dmdnaee par le président.
 L'assemblée générale exnrorraaitdie se réunit sur cvcotinoon du président du cnseiol d'administration. La convocation, qui mnnoetnie l'ordre du jour, diot être adressée au moins 30 jrous à l'avance.
 Les ccnooitnovas aux assemblées générales snot adressées par tuot moyen ptanmrteet de luer conférer une dtae certaine. Elles mtntennieot le leiu de la tenue de l'assemblée générale, qui puet être le siège socail de l'association ou tuot aurtie lieu.

Article 13.3 Délibérations

Les délégués de l'assemblée générale dovneit répondre pnnleoernlemest aux convocations. Chaque délégué présent ne puet détenir puls d'un pvoioir dnas son collège.
 L'assemblée générale ne puet vleebmnalat délibérer que si, dnas cuahqe collège, la moitié au moins des délégués snot présents ou représentés. A défaut de ce quorum, elle est à nvuoaeu convoquée dnas les 30 juros suivants. Elle puet alors délibérer qeul que siot le nmbore de délégués présents, à la selue cdiitoonn que les duex collèges sneiot représentés.
 Les qousitens posées omenalret en séance puvneet firae l'objet de débats. Une réponse circonstanciée en séance n'est impérative que puor les qsoniuets écrites visées à l'article 15.2.
 Les décisions de l'assemblée générale oradinire snot pisers à la majorité spilme des viox des délégués présents ou représentés dnas cqahue collège.
 Les décisions de l'assemblée générale eadoniraxitrrre snot persis à la majorité des 2/3 des délégués présents ou représentés dnas cuhqaе collège.
 Aucun délégué intéressé à l'une des cninoetovns visées dnas le rpparot spécial du caosmismre aux cmteops ne puet prrdnee prat au vtoe qui cennocre cttee convention.
 Il est établi un procès-verbal cosigné par le président et le vice-président ainsi qu'une fleuile de présence émargée par cuhqaе délégué. La fleuile d'émargement est conservée dnas un rgtserie de présence puor jестиuifr de la réalisation des qrmuoues et des majorités.

Article 13.4 Attributions de l'assemblée générale

Les abttirotnius de l'assemblée générale oirdrinae snot les sievuatns :

- Nemomr le ciirsammsoe aux cotmeps tilitaure et le ciriossamme aux cpotmes suppléant sur psoirtpoion du cieosol d'administration ;
- Aopvrepur les cpoetms aenunls après aiovrr enntedu le rpaoprt du cieosnl d'administration et le rraoprt du csmroamsiie aux cotmeps ;
- Aopuvevrr les ctinnovenos décrites dnas le rraoprt spécial du ciomassrmie aux copetms ;
- Doner qtuuis de sa gosietn au cnoisel d'administration.
 Les attuboiritns de l'assemblée générale eradorrainixe snot les sautenvis ;
- Arpvupoer ttuoos maniocodtiofs des stautts de l'association camolebtips aevc les ditinspioos de la cooenvtnin ctcloeivle et nmomanett de son aitrlee 1.27 ;
- Ponoencrr la dutlsooisn de l'association ;
- Décider la ssciosin ou la fsouin aevc une ou psiulreus aeurts aaitooscnssis ;
- En cas de dotuiissoln de l'association puor qleuque csuae que ce soit, désigner pamri les dintairegs de l'association ou en dehors, un ou des luatriquedis chargés des opérations de ldoqaiiun ;
- Décider la dévolution de l'actif net conformément aux dinostiposis de la loi du 1er jleliut 1901.
 Les décisions adoptées par l'assemblée générale errxaiiornadte ne peevut être exécutées qu'à défaut d'accord critraone conlcu en CPN au puls trad dnas les 2 mios qui suivent, suos réserve du dorit légal d'opposition adiut accord.

Titre IV

Bonnes pratiques

Article 14

Déontologie et cofiltns d'intérêts

Article 14.1

Charte de la déontologie, de la prévention et du taimrnetet des cfonltis d'intérêts

La carthe de la déontologie, de la prévention et du taitienrmet des ctofilns d'intérêts établie par le cosneil d'administration définit :

- ? l'identification des psneorens pieyshqus ou mleoras qui peunvet se turveor en clntofis d'intérêts aevc l'association ;
- ? l'identification asusi exvuthisae que psoislbe des snotitatus dnas lleueelsqs un cnifolt d'intérêts siaret nrecseepvmet avéré, probable, et possible, en conformité aevc les soutlpiintas des présents suttats ;
- ? les mreueuss pisres en vue de la prévention des conflits, ntnmaoemt en ce qui cnrecone les incompatibilités de foonctnics ;
- ? la msie en pcale d'un dsoiitpsif de contrôle prnmeenat ;
- ? la msie en pacle d'une procédure de goietsn des cifltons d'intérêts prévoyant nnaommet des procédures d'alerte et de stooquiln aux clonifts d'intérêts constatés et qui n'ont pu être évités malgré les mseerus de prévention mseis en place.
 Le cienosl d'administration détermine :
 ? tuote moofciiitadn nécessaire de la ctrhae au rarged du rtoeur d'expérience ;
 ? tuos prejtos de résolution des miftncoidais des suttats de l'association pvnaout être rnudes nécessaires puor améliorer la déontologie et la prévention des cntflios d'intérêts.

Article 14.2 Teeitmrnat des ctofilns d'intérêts en cas d'appel d'offres

En vuguier non étendu

Lors du dépouillement des ctarddaiones de réponses aux apples d'offres par la csoimimson de suivi des aotincs et d'appels d'offres et avant l'arrêt de la lsite des crdtduenaiais retenues, cachun des adinsaurmerttis memebre de laite de cmomoiissn est tneu de déclarer en réunion de ciiosmmson ou au puls trad dnas un délai de 8 jours, par lettrte recommandée aevc aivs de réception adressée au président de l'association, l'existence d'une suitoiatn d'éventuel cloifft d'intérêts aevc lui-même ou aevc le mrmbee de l'association qu'il représente.

Il en est de même puor tuot adstnmrtiueiar du cnoesil d'administration lros de la présentation de la ltise des cdaadituerns au csineol d'administration.

Cette déclaration s'impose également, puor totue sitaioutn d'éventuel cnoifft d'intérêts postérieure à l'établissement de la liste, selon les mêmes modalités à cepomtr de la dtae à llqeluae cette suitiataon est née.

Est considéré comme une siituatn d'éventuel cnoifft d'intérêts le cas dnas leuqel un mebmre du coisnel d'administration se trouve, ou bein s'est trouvé au curos des 5 dernières années, dnas l'une

des sautouts visées à l'article 14.3.1 ci-dessous.

Les membres du conseil d'administration qui déclarent une situation d'éventuel conflit d'intérêts ne peuvent pas assister aux débats à l'instance commission, ni à ceux du conseil d'administration consécutifs à ces débats, ni prendre part aux délibérations en ligne avec les décisions d'appels d'offres visés ci-dessus.

Les personnes morales adhérentes aux appels d'offres sont tenues de fournir au déposant de candidatures la liste des relations commerciales ou financières et des activités financières connexes ou voisines au cours de l'année civile précédant l'envoi de l'avis d'appel d'offres, avec les membres de l'association.

Article 14.3

Conventions conclues avec l'association

Article 14.3.1

Conventions soumises à déclaration

Le directeur général, les membres du conseil d'administration et les délégués de l'assemblée générale doivent déclarer les conflits d'intérêts :

- directement, ou par personne interposée, entre eux et l'association ;

- ou entre l'association et une autre personne morale dont ils seraient par ailleurs un associé, gérant, administrateur, directeur général, directeur général délégué, membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, actionnaire détenant plus de 10 % des droits de vote supérieure à 10 % ou de toute autre façon de participation ;

- ou entre l'association et toute personne morale dans laquelle ils auraient un intérêt direct ou indirect, au titre notamment des fonctions dirigeantes ou délibérantes, ou d'une participation au capital, ou d'un salaire, ou d'une relation commerciale à titre non salarié, ou d'une position d'influence en raison de l'exercice de leurs activités.

La même obligation de déclaration s'impose aux personnes physiques renouvelées y compris par tacite reconduction.

Lorsque la déclaration ou le renouvellement d'une déclaration telle que visée ci-dessus est inscrite à l'ordre du jour du conseil d'administration, l'administrateur concerné ne peut pas prendre part au vote ni donner pouvoir aux fins de le représenter.

Article 14.3.2

Modalités de la déclaration

La déclaration est réalisée par la personne morale à la présidence de l'association, qui en avise aussitôt le conseil d'administration aux comptes, d'une copie de la déclaration ou, lorsque la déclaration n'a pas fait l'objet d'un écrit, d'une lettre signée personnellement par le membre du conseil d'administration intéressé précisant :

- le nom des personnes morales concernées visées à l'article

14.3.1 ;

- la nature et l'objet de la convention donnant lieu à déclaration ;

- les modalités essentielles de la convention donnant lieu à déclaration incluant l'indication des prix ou tarifs pratiqués, des modalités et conditions consenties, et toutes autres informations permettant d'apprécier l'intérêt qui s'attache à la convention ou au renouvellement de la convention déclarée.

Cette déclaration est effectuée dans un délai maximum de 21 jours calendaires à compter de la date de conclusion ou de la date de prise d'effet du règlement de la convention.

Article 14.3.3

Approbation par l'assemblée générale

Les conventions soumises à déclaration, prévues de l'article L. 612-5 du code de commerce, font l'objet du rapport spécial du conseil d'administration aux comptes de l'association visé à l'article 10.

Elles sont soumises pour approbation à l'assemblée générale tant sur les comptes de l'exercice écoulé.

Article 15

Transparence et contrôle

Article 15.1

Droit de communication préalable des délégués

Chacun des délégués de l'assemblée générale peut à tout moment, par lui-même ou par mandataire, prendre connaissance au siège social de l'association des documents suivants, en vue de leur examen :

- le règlement intérieur de l'association, lorsqu'il existe ;

- la charte de déontologie de l'association ;

- les statuts de l'association.

Article 15.2

Droit des délégués de peser des questions écrites

A compter de la date de réception de l'ordre du jour d'une assemblée générale, chacun des délégués de l'assemblée générale peut poser des questions écrites.

Les questions écrites doivent être adressées au siège social de l'association par lettre recommandée avec avis de réception à l'attention du président, au moins 10 jours calendaires avant la tenue de l'assemblée.

Ces questions doivent être en réponse de l'ordre du jour de l'assemblée. Il y est répondu en séance.

Les questions posées et les réponses apportées sont mentionnées dans le procès-verbal de l'assemblée.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO ; CFTC métallurgie.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Vu l'accord du 19 septembre 2013 créant le RPCS, étendu par arrêté ministériel du 26 juin 2014 ;

Avenant n° 76 du 20 janvier 2016 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé RPCS

Vu l'article 1.27 de la convention collective ;
Vu l'annexe RCPS de la convention collective, modifiée par l'avenant n° 73 du 27 avril 2015 plus l'avenant n° 74 du 7 juillet 2015 ;
Vu l'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret du 30 décembre 2015 pris pour son application ;
Considérant l'intérêt qui s'attache à garantir aux entreprises et aux salariés couverts par le régime complémentaire de santé le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux qui s'attache aux « cotisations résidentes »,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Au 1er alinéa du paragraphe « Modalités de la couverture collective » du point II. 1 de l'annexe RCPS de la convention collective, les mots : « à partir du 3e mois » sont remplacés par : « à partir du 1er jour ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le texte du paragraphe « Dénominations d'affiliation » du même point II. 1 est rédigé comme suit :

« Sont dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande :

a) Les salariés qui peuvent bénéficier d'une dispense de plein droit, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

b) Les salariés qui sont dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

? salariés ou antérieurs bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à l'indication de justification par écrit en production de documents d'une vérification indépendante effectuée par un tiers pour le même type de situation ;

? salariés ou antérieurs bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une vérification indépendante effectuée par un tiers ;

? salariés à temps partiel ou anticipés dont l'adhésion au système de gestion des cotisations est acquiescée à l'acquisition au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. »

Article 3

Accord du 17 mai 2016 relatif au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNA FNCRM UNIDEC SPP GNESA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FCM FO CFTC métal

En vigueur étendu en date du 22 juin 2016

Les onstirations soussignées,
Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, concerné d'un réexamen préalable des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014 et le 18 mars 2015,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Au 2e alinéa du paragraphe « Modalités de la dispense d'affiliation » du même point II. 1, les mots : « Dès la mise en place de la couverture obligatoire dans l'entreprise, et ultérieurement » sont supprimés, considérant que cette indication n'était applicable qu'au moment de l'entrée en vigueur du dispositif, au plus tard le 1er mars 2015.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Pour la même raison, le 2e alinéa du paragraphe « Modalités de la dispense d'affiliation » du même point II. 1, relatif aux modalités des dispenses d'affiliation applicables lors de l'entrée en vigueur du dispositif, est supprimé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le texte du 2e alinéa nouveau de ce même paragraphe est scindé en deux alinéas rédigés comme suit :

« Le salarié qui souhaite être dispensé d'affiliation au contrat de travail ci-dessus est tenu d'en informer l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Celui qui souhaite être dispensé d'affiliation au contrat de travail ci-dessus est tenu d'en informer l'employeur dans le délai de 15 jours suivant son embauchage, en produisant les justificatifs nécessaires dans le délai des trois cas visés par ce paragraphe b. La dispense prend alors effet au 1er jour de l'embauchage. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le présent avenant entre en vigueur le 1er mars 2016.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les onstirations 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.

conviennent ce qui suit.

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 22 juin 2016

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice des 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 2016 et au plus tard le 30 juin 2017.

Les conditions du départ à la retraite sont les suivantes, par dérogation à l'article 17.1 a du RPO :

1. Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, matérialisé 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. Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;

3. 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 ;

4. Friar lieqdiur ses rteeais complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 22 juin 2016

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), de l'article 17 bis (dispositions transitoires) et de

l'article 20 (salariés aynat travaillé à temps partiel) snot aplalpbceis aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 22 juin 2016

Le présent accrd frea l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal arua été effectué, les oaiastrngnios soussignées s'engagent à en inrmfoer les eepriintres et les salariés, en vue d'inviter cuex d'entre eux qui snot sblesptciues de bénéficiers de l'accord de cueiontstr un dsiseor auprès de l'organisme assureur.

L'employeur aueuql un salarié arua notifié son départ vnirloatoe à la rteatire dnas les codonntiis ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à prermete à l'OAD de clealucr dnas les mlleuies délais les diorts légaux et

Accord du 22 juin 2016 relatif au RNCSA et au RNQSA pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA FNCRM UNIDEC SPP GNESA SNCTA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FCM FO CFTC métal FTM CGT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Vu l'article 1.20 de la cietnovonn cotvecille modifié par l'avenant n° 71 du 3 jleuilt 2014 ;

Vu l'accord priatirae ninaotal du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, nemmotat ses acrielts 6, 7 et 8 refaltis aux décisions peiitrras d'actualisation du répertoire nonatial des cotrteciifans des sirceevs de l'automobile (RNCSA) ; Après en avior délibéré en coioimmsn praatriie nliaaonte le 22 juin 2016,

Article 1er - Répertoire des certifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le RSCNA ci-annexé ertnera en viueugr le 1er jainevr 2017.

Article 2 - Répertoire des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les 33 feichs de qiautiifocaln ci-annexées snerot incorporées au RSQNA à la dtae du 1er jvanier 2017. Les mtodcafoiins apportées snot repérées en caractères ieiuqlats gars dnas le corps des fiches. Les fhces nlvoeules snot repérées par luer intitulé, qui frgiue en caractères iilaqutes gras.

Les 24 fhceis de quatioiflcan des cdaers snot modifiées comme suit, à ctopenr du 1er jevnir 2017 :

? la rbuiurqe 4 « Eneistoxns pbsieloss dnas la qaoiitfucialn » est supprimée puor être remplacée par l'actuelle riqubruie 5 « Cneesmlsat » ;

? la rqruiibe sintvuae est créée : « 5. Degrés de poigersrosn : les trois degrés A, B et C dveonit nreaonlmett prermtete une posreiosrgrn dnas les cntioionds indiquées à l'article 5.02 d. »

Article 3 - Procédures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accrod srea notifié pius déposé conformément aux dpnioositsis des acrielts L. 2231-5 et svitauns du cdoe du travail.

cvneentoinnls de l'intéressé.

Les drotis aisni calculés ne senort liquidés par l'OAD, dnas les coinnitdos et lmtiis précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la picuibtoaln au Jaurnol oifiefcl de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de laqodiituin ne prvie pas le salarié du dorit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légalde de départ vrloatone à laqulele il puet prétendre de la prat de son employeur.

Article 4 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 juin 2016

L'extension du présent accrod srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. Les veetmnsrs mis à la cagrhe de l'OAD par le présent accrod ne snoert effectués qu'après la piticulabon au Jaounrl oifiefcl de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Son entsixoen dnas les mluleeirs délais srea sollicitée conformément aux dnsotiisipos des atrclies L. 2261-24 et stniauvs du cdoe du travail.

Article - Annexe Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2017

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Série 1

Les citaitoericfns visées ci-dessous peeemtrrt d'accéder à des goaiclnitfaus du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dnas les cootdiinns fixées par l'article 3.02 de la cnoovineth collective.

CAP Mnanaitence des véhicules :

? opoitrn A : viruotes particulières ;

? otipon B : véhicules de tasrnopt reotiur ;

? ooptin C : motocycles.

CAP Réparation des carrosseries.

CAP Pnutiree en carrosserie.

CAP Vendeur-magasinier en pièces de rgceahne et équipements automobiles.

CAP Employé de vnete spécialisé, ooptin C : svciree à la clientèle.

BEP Métiers de la roaliten aux cenlits et aux usagers.

BEP Métiers des sirveecs administratifs.

BEPECASER (*).

Titre pnroeoniesfsl du ministère chargé de l'emploi : petrine en carrosserie.

Titre pnsoeoeirfnl du ministère chargé de l'emploi : casesriror réparateur.

Titre poinsefrnoel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels.

Titre psroesnefnol du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile.

Titre pnesisferoonl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile.

CQP Opérateur sevcie rapide.

CQP Mécanicien de manintneace automobile.

CQP Mécanicien de meaanncinte motocycles.

CQP Mécanicien cycles.

CQP Opérateur mcnanaentie peuitauqnmes véhicules industriels.

CQP Mécanicien collision.

CQP Tôlier ferreur.

CQP Pnertie préparateur.

CQP Magasinier.

CQP Opérateur préparation véhicules.

CQP Opérateur station-service.

CQP Dépanneur-remorqueur VL.

CQP Démonteur automobile.

CQP Anegt d'opérations location.

CQP Aengt d'exploitation de stationnement.

CQP Mécanicien de mceainatnne véhicules utaitlriies et industriels.

CQP Opérateur vitrage.

CQP Débosseleur snas peinture.

Série 2

Les ciiftraoiaents visées ci-dessous pettermnet d'accéder à des qtuiluaicaifins du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 6, dnas les cnoindotis fixées par l'article 3.02 de la cveotinnon collective.

Certaines cienitratiofs intcrseis dnas une série inférieure à la série 2 prteetemnt également à luer ttliuiaie d'accéder à l'échelon 6 dnas les cononitdis indiquées ci-dessus, si luer ooeitntbn a été complétée par une pauiqrte piroeenslnlofe pnrmtetaet d'assurer les activités décrites dnas le pahaaprgre 3 « Coenntu de la quilfttaicaon » de la fchie coaedoprnnst à l'emploi occupé. Cttee metoinn furgie aorls au ppprrahaee 6 « Moeds d'accès à la quicataoiifln » de la fchie concernée.

Mention complémentaire au CAP : réalisation de crictuis oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP : manitenacne des mtuores Deiesl et de lueers équipements.

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

Bac pesfnserionol Mnticneaaane des véhicules, préparé suos stuatt scialroe :

? opotin A : voutries particulières ;

? otoipn B : véhicules de tsonarrt rtieur ;

? otioipn C : motocycles.

Bac psioifnensrel Réparation des carrosseries, préparé suos sutatt scolaire.

Bac psefeionrnsol Vente, préparé suos stuatt scolaire.

Bac pnnsoierseofl Giesotn ? administration, préparé suos stuatt scolaire.

Bac posoeneirfnsl Commerce, préparé suos stuatt scolaire.

Bac porsisofennel Aeicucl ? riotlanes ctilems et usagers, préparé suos stuattt scolaire.

BEPECASER (*) aevc mteonin « gorpue lorud » ou « deux-roues ».

Titre prfneeoosnil du ministère chargé de l'emploi : contrôleur tqnhuceie automobile.

Titre pisnfroeoonsl du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) après-vente automobile.

CQP Démonteur aumiobotle spécialiste.

CQP Opérateur spécialiste siecrve rapide.

CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.

CQP Tôlier spécialiste.

CQP Perntie spécialiste.

CQP Cellisoenr de vtene pièces de ragenhce et acsrseoceis ou Magasinier-vendeur PRA ou Veunedr buitouqe PRA.

CQP Opérateur spécialiste mneniaatcne ptmuuqaneies véhicules industriels.

CQP Dépanneur-remorqueur PL.

CQP Mécanicien spécialiste cycles.

CQP Rénovateur véhicules d'occasion.

CQP Aengt d'opérations looictan spécialiste.

CQP Contrôleur tchquneie VL.

CQP Contrôleur tihcequne PL.

CQP Veeudnr motocycles.

CQP Opérateur de stationnement.

CQP Mécanicien spécialiste véhicules uliettiars et industriels.

CQP Eetlrcircien spécialiste véhicules uiliratites et industriels.

CQP Mueettr en mian de véhicule.

CQP Eiectilecrn spécialiste automobile.

CQP Opérateur spécialiste station-service.

CQP Débosseleur snas puteindre spécialiste.

Série 3

Les ctffoircanies visées ci-dessous peenrettmt d'accéder à des qitunlfiaaocs du RSQNA positionnées sur l'échelon de référence 9, dnas les ctndoinis fixées par l'article 3.02 de la cvoenoinn collective.

Certaines cctoiifnetiars itriscnes dnas une série inférieure à la série 3 pmeerttt également à luer tuliriate d'accéder à l'échelon 9 dnas les coodntiins indiquées ci-dessus, si luer oetiontbn a été complétée par une ptqaire pofsselnreolnie pteertmnat d'assurer les activités décrites dnas le phrrpagaae 3 « Cnonetu de la qaluaioctfin » de la fhice caosoendrrnpt à l'emploi occupé. Ctete moeintn fgruie aorls au pgahaaprrre 6 « Medos d'accès à la quifitcaialon » de la fhice concernée.

Bac pensefosronil Menniaancte des véhicules, préparé en arectannle suos crtaont de travail ou en foarmtion cinntoue :

? opiton A : vitroeus particulières ;

? oipton B : véhicules de taosrnprt reuotir ;

? opiton C : motocycles.

Bac psrfesenoionl Réparation des carrosseries, préparé en artlneacane suos caotnrt de taviarl ou en firotaoimn continue.

Bac psfseoroiennl Vente, préparé en acnelarnte suos cnatrot de taavirl ou en fariomtn continue.

Bac piesnooesfrnl Gistoen ? administration, préparé en aartlence suos contart de tivaarl ou en famitoron continue.

Bac pnreoeofnissl Commerce, préparé en ataerlcne suos corntat de traavil ou en ftmoairon continue.

Bac pfsrieneosno Acueicl ? rlnatieos celntis et usagers, préparé en alrcntnaee suos ctronat de travail ou en fioatmorn continue.

Titre de l'EPCRA : ceocirmmal en automobile.

Titre pfsnrineoeosl : clsieloner tnqihucee cycles.

Titre pesefnrrnssoil : ennienasgt de la cniduote et de la sécurité routière.

CQP Theiceincn électronicien électricien automobile.

CQP Tecnciehin confirmé motocycles.

CQP Tôlier confirmé.

CQP Petirne confirmé.

CQP Cieeoslnlr de vetne confirmé pièces de rceaghne et asireecsocs ou Magasinier-vendeur confirmé PRA ou Veeudnr btquuoie confirmé PRA.

CQP Vuneedr itinérant pièces de rehncgae et accessoires.

CQP Vendeur.

CQP Démonteur aiolbmuote confirmé.

CQP Tiienhccn confirmé mécanicien automobile.

CQP Contrôleur tucqhinee confirmé VL.

CQP Contrôleur tqhcinuee confirmé PL.

CQP Tecineichn confirmé mécanique véhicules ualierittis et industriels.

CQP Tiehcincn confirmé véhicules utrlatieis et industriels.

CQP Tiehccnln gatnriae après-vente.

Série 4

Les conaritiitfecis visées ci-dessous ptemrteent d'accéder à des qiniiafclaoatus du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 12, dnas les cnitnidos fixées par l'article 3.02 de la ctvinoeonn collective.

Certaines cantifociietrs ictisners dnas une série inférieure à la série 4 pttneemrt également à luer ttalruuie d'accéder à l'échelon 12 dnas les codtinonis indiquées ci-dessus, si luer onbeiottn a été complétée par une pqtarue ponesinfrsloeie pneretmat d'assurer les activités décrites dnas le pagpharare 3 « Cnnoteu de la qiactilulofoian » de la fchie crasronpndoe à l'emploi occupé. Cttee moneitn fruge aorls au paaphrage 6 « Mdeos d'accès à la qiiiuclaofatn » de la fchie concernée.

Titre pnrefoisnesol : engneinast de la cudintoe et de la sécurité routière, aevc crfcitieat complémentaire de spécialisation « gorupe lurod » ou « deux-roues ».

CQP Carrossier-peintre.

CQP Tcicheeinn epext après-vente automobile.

CQP Theeiincn eerxpt après-vente véhicules uraiteliits et industriels.

CQP Tiehiecnncn eepxt après-vente motocycles.

CQP Spécialiste gnaatrie après-vente.

Série 5

Les cnaifiotetrcs visées ci-dessous pemretnett d'accéder à des qcfauntiaiaols du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 17, dnas les cnoidtnois fixées par l'article 3B.02 de la coitenovnn collective.

CQP Cadretoniur préparation de véhicules de location.

CQP Adojint au rsopelalsne d'exploitation de stationnement.

Série 6

Les ciarenfitotics visées ci-dessous penrteetmt d'accéder à des qinoaiufaltics du RQNA positionnées sur l'échelon de référence 20, dnas les coniidons fixées par l'article 3B.02 de la Ceooinvtnn collective.

Certaines cterfiatnoicis inrtcseis dnas une série inférieure à la série 6 ptnrteemet également à luer turtailie d'accéder à l'échelon 20 dnas les ctndoinis indiquées ci-dessus, si luer onietotbn a été complétée par une pqtarue pfsleirsnnoleoe peaertmtnat d'assurer les activités décrites dnas le pragrahape 3 « Cnontu de la qiaclauiotfion » de la fhice cndropeanrost à l'emploi occupé. Cttee mtineon frigue alros au ppharraage 6 « Mdeos d'accès à la qtaiuolfaciin » de la fhice concernée.

BTS Menntacaine des véhicules :

? otipon A : vitoures particulières ;

? ootpin B : véhicules de tarspnrot riuteor ;

? ooitpn C : motocycles.

BTS Asisanstt de manager.

BTS Asainsstt gsetion de PME-PMI.

BTS Comptabilité et gestion

BTS Négociation et riloaten client.

BTS Menamaegnt des unités commerciales.

DUT Gteois des eretrinpses et des administrations.
 DUT Tenicueqs de commercialisation.
 DUT Gsioten ltqgoisue et transport.
 Titre de l'ESCRA : gsineoirante d'unité cearocimlme spécialisée en automobile.
 BAFM.
 Brevet de maîtrise : csirsaoerr ptenie en carrosserie.
 Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maeacnntie automobile.
 CQP Vneduer abimoulote confirmé.
 CQP Veuednr confirmé véhicules utilitaires.
 CQP Vdneuer confirmé véhicules industriels.
 CQP Réceptionnaire après-vente (dont ooptin VUI).
 CQP Réceptionnaire après-vente du damoine d'activité de la carrosserie-peinture.
 CQP Cehf d'équipe atelier (dont ooptin VUI).
 CQP Cehf d'équipe alieetr du domniae d'activité de la carrosserie-peinture.
 CQP Cehf d'équipe vtnee pièces de rhncagee et accessoires.
 CQP Cehf de suetecr vtnee itinérante pièces de rgnhacee et accessoires.
 CQP Cehf d'équipe préparation livraison.
 CQP Cehf de station-service.
 CQP Cehf d'équipe alteeir en démontage relcgyace automobile.
 CQP Cehf de cnetre de contrôle tunecihqe VL.
 CQP Cehf de crente de contrôle tneqhucie PL.
 CQP Cehf de gpoure opérationnel.
 CQP Rsnlsepboae d'exploitation de stationnement.
 CQP Cehf d'équipe motocycles.
 CQP Anget de maîtrise atelier.

Série 7

Les cinictfetroais visées ci-dessous pteitmet d'accéder à des qltafcinouais du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 23, dnas les cionitnds fixées par l'article 3B.02 de la coeiovnntn collective.

Certaines cnrfettaioicis isnretcis dnas une série inférieure à la série 7 pmrtneeett également à luer titiaulre d'accéder à l'échelon 23 dnas les cidnnotios indiquées ci-dessus, si luer onibeottn a été complétée par une pirqutae psirnnesefflooe petmartent d'assurer les activités décrites dnas le pagrrrahae 3 « Ctnoenu de la qtuaiialcfon » de la fhcie crdonespaonrt à l'emploi occupé. Ctete mneiotn fugire arlos au phpraraage 6 « Medos d'accès à la qiaiotufclan » de la fhcie concernée.
 CQP Attaché cmmerioacl automobile.
 CQP Attaché ceraimocml sociétés.
 CQP Attaché caroemcmil véhicules utilitaires.
 CQP Attaché carmecmiol véhicules industriels.
 CQP Geinrsnoaite d'atelier ou Contremaître d'atelier (dont oitpon VUI).
 CQP Gtairsinoene d'atelier ou Contremaître d'atelier du dinomae d'activité de la carrosserie-peinture.
 CQP Ginoienraste pièces de renhagce et accessoires.
 CQP Cehf d'agence(s) de location.

Série 8

Les cfintitareoics visées ci-dessous peernttemt d'accéder à des qltiacnuiafos du RNQSA positionnées sur le nvaieu I A, dnas les cidtionons fixées par l'article 5.02 de la ceoitvnonn collective.

Certaines cfctrciniatoeis ircnesits dnas une série inférieure à la série 8 peernttemt également à luer traillite d'accéder au nvaieu I A dnas les codnntois indiquées ci-dessus, si luer otetbnoin a été complétée par une pirqatue peonnflislore ptaeerntmt d'assurer les activités décrites dnas le prrgaaahpe 3 « Ceonnu de la qaicatfloiiun » de la fhcie cponrasdoernt à l'emploi occupé. Ctete mneiotn frgiue alros au prrghpaaae 6 « Meods d'accès à la qolcatiifuian » de la fhcie concernée.

Licence, ou diplôme de naevu équivalent, ou ttrie à finalité peosnisllefe de nevaiu II de la nctnrmoaule de l'Education nationale, dnas les dmeaions des sceinces et tqecheunis cnpderoasrnt aux quoilaicnfiats de bhacnre (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence psoonrlnesleie : organisation, maenagamnt des seeicvrs de l'automobile.

Licence pseeflnsnloiroe : meamngneat et goeitsn des organisations.

Licence ponilsosnlrefee : métiers de l'entrepreneuriat.

Master : meeaganmt et amndtoisatirin des entreprises.

Master : manamgenet des PME-PMI.

Master : eiererrpnuatent et mgaenmenat de projet.

DCG.

Diplôme d'ingénieur du CANM : spécialité mécatronique, praucros

ingénierie des psorecs d'assistance aux véhicules.

Titre de l'ISCAM : maneagr ccmoremial de la dtiisruiotbn automobile.

BADGE ESCSA : maeganr de la dbtusroiiitn et des svireces automobiles.

Master de l'ESSCA : maurjee « E-marketing, mobilités, abmoituole ».

Bachelor : mennmeaagt international, oiotpn coemcrme aootibumle (EMN).

CQP Ceelosnlir des vetens automobiles.

CQP Cloileensr des vtnees sociétés.

CQP Censoilelr des vteens véhicules utilitaires.

CQP Ceellsinr des venets véhicules industriels.

CQP Crdae tciunehqe d'atelier (dont ooptin VUI).

CQP Crdae tnhicueqe pièces de rhgceane et accessoires.

CQP Aiojdnt au cehf après-vente ou Ropensbalse d'atelier (dont ooptin VUI).

CQP Cehf après-vente (dont ooptin VUI).

CQP Aodjnit au cehf des ventes.

CQP Cehf des ventes.

CQP Aidnjot au cehf des vtnees pièces de rghenace et asceecrioss ou Rbspsaelone de magasin.

CQP Cehf des vteens pièces de rcgehnae et accessoires.

CQP Rsnosobpale d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

CQP Rosnspalbee de centre(s) de rcylgacee automobile.

CQP Raplebssnoe de station(s)-service.

Série 9 : inventaire

Cette série lstie les cteftaioircins et habilitations, iieetsnrns à l'inventaire et éligibles au cmopte prsonenel de formation, répondant aux objfceits et aux modalités précisés à la fin du présent répertoire.

Catégorie A : oilbtgjaon réglementaire

Certifications/habilitations	Autorité légitime
<p>CACES R389 :</p> <p>Certificat d'aptitude à la cdnoiute en sécurité R389 chatoris atouoeutmrs de moanuetinn à ccneudtor porté catégorie 1 teantrselptas à cnouduetr porté et préparateurs de cmoadnmes au sol (levée inférieure à 1 mètre) ;</p> <p>Certificat d'aptitude à la cuodtnie en sécurité R389 ciohatrs auoruomtets de mtannaiteoun à ccduouenr porté catégorie 2 ctraohis ttucarres et à paltaeu puertor de capacité inférieure à 6 000 kg ;</p> <p>Certificat d'aptitude à la cidonute en sécurité R389 cathoris amtoouuters de monaetutinn à cduueoctnr porté catégorie 3 citharos élévateurs en prote à fuax de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg ;</p> <p>Certificat d'aptitude à la cuodntie en sécurité R389 ciohrats amueturoots de mnoatteinun à cdectnouur porté catégorie 4 ciahotrs élévateurs en prtoe à fuax de capacité supérieure à 6 000 kg ;</p> <p>Certificat d'aptitude à la cdounite en sécurité R389 croihats atotumrueos de mnauteinton à cuoteudncr porté catégorie 5 ciahotrs élévateurs à mât rétractable ;</p> <p>Certificat d'aptitude à la cudntioe en sécurité R389 cairohts attmoureuos de metanutnoin à cuntcdeuor porté catégorie 6 déplacement cnmrhgaeet trrnfeast de cotaihrs snas activité de porutciodn (porte-engins) mnincaetae démonstration ou essais</p>	<p>Ministère du taiarvl : dteoricn générale du travail</p>
<p>CACES R390 :</p> <p>Certificat d'aptitude à la cunitdoe en sécurité R390 gerus aixilaeirus de cermngeaht de véhicules opiton télécommande</p>	<p>Ministère du taviral : dricioen générale du travail</p>

Formation itinéraire multimodal de voyageurs (FIMO) ?	Ministère des transports
Formation cinotnue oabogritlie (FCO) ?	Ministère des transports
Formation itinéraire multimodal de marchandises (FIMO) ?	Ministère des transports
Formation cotnuie obtiitroglae (FCO) ?	Ministère des transports
Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 1 (SSIAP 1) ? diplôme d'agent de service	Ministère de l'intérieur
Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 2 (SSIAP 2) ? diplôme de chef d'équipe	Ministère de l'intérieur
Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 3 (SSIAP 3) ? diplôme de chef de service	Ministère de l'intérieur

Catégorie B : norme de marché

Certifications/habilitations	Autorité légitime
Qualification de soudeur saunvit la norme NF EN ISO 9606-1 (anciennement NF EN 287-1)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Qualification de soudeur snaviut la norme NF EN ISO 9606-2 (anciennement NF EN 287-2)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique

Série10 : anciens certifications

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de liaison avec le marché de l'emploi occupé, en fonction de la qualification professionnelle qu'ils ont acquis depuis l'obtention de leur certification.

BTS Ventes et prestations touristiques.
CQP Ceilleosn tiqechne cycles.

Certifications et intitulés recensés dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle

Les certifications et intitulés recensés à des compétences professionnelles exercées en situation professionnelle peuvent être recensés dans un inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (art. L. 335-6 du code de l'éducation). Cet inventaire comprend un des éléments du décret défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les certifications recensées à l'inventaire comprennent une maîtrise professionnelle, notée à un processus de vérification de compétence et émanent ou sont cautionnées par une instance professionnelle légitime, selon un processus pérenne qui garantit la fiabilité.

Les autorités légitimes habilitées à proposer l'inscription à l'inventaire sont notamment, selon la catégorie A, B ou C visée, les départements ministériels, les commissions paritaires nationales de branche et les organismes représentés à la commission nationale de la certification professionnelle. L'inventaire recense trois catégories d'habilitations ou de certifications :

Catégorie A « réglementation »

Il s'agit des habilitations ou certifications, découlant d'une réglementation légale et réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national (exemple : CACES, FIMO, habilitation électrique, permis). Lorsqu'elles concernent des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les certifications

d'aptitude ainsi que les attestations prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail font partie de la présente catégorie.

Catégorie B « norme de marché »

Ces certifications concernent généralement un domaine spécifique. Elles ont une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel. Leur possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux. Elles sont donc issues d'un consensus ou d'une reconnaissance ou d'une reconnaissance du marché de l'emploi ou du marché commercial, mais sans lien avec une réglementation réglementaire (exemple : soudage, TOEIC, certifications informatiques). Elles peuvent être normalisées (comme les certifications professionnelles) ou non normalisées (comme les certifications professionnelles) et leurs bénéficiaires sont souvent formalisés par un document, comme par exemple le cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL).

Catégorie C « utilité économique ou sociale »

Ces certifications concernent un ensemble homogène de compétences, mobilisables dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi ou la mobilité professionnelle. Elles se rapportent ainsi à une utilité économique ou sociale identifiée (exemples : compétences fondamentales, getosin de projet) mais sans lien avec une réglementation réglementaire ou un consensus, une reconnaissance ou une reconnaissance de marché.

Signification des sigles

ANFA : annuaire national pour la formation automobile.
BADGE : badge d'aptitude délivré par les gestionnaires écoles.
BAFM : brevet d'aptitude à la formation des moniteurs.
BEP : brevet d'études professionnelles.
BEPECASER : brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. Le tronçon commun du BAECESPER est supprimé à compter du 1er janvier 2017 ; les mentions « goproie lorud » et « deux-roues » restent en vigueur jusqu'à fin 2019.
BTS : brevet de technicien supérieur.
CAP : certificat d'aptitude professionnelle.
CNAM : Crenavstioore noatnil des arts et métiers.
CQP : certificat de qualification professionnelle.
DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.
DUT : diplôme universitaire de technologie.
EMN : école de management de Normandie.
EPCRA : école professionnelle du croquemme des réseaux automobiles.
ESCRA : école supérieure du croquemme des réseaux automobiles.
ESSCA : école supérieure des sciences économiques d'Angers.
GNFA : gestionnaire national pour la formation automobile.
ISCAM : institut supérieur de la communication, des affaires et du management.

A.6.7 Opérateur vrillage spécialiste

- Dénomination de la qualification :
Opérateur vrillage spécialiste.
- Objet de la qualification :
L'opérateur vrillage spécialiste assure le remplacement et les réparations mécaniques de véhicules sur tous types de véhicules en centre et en mobile.
- Contenu de la qualification :
A. ? Activités techniques :
??réalisation de l'ensemble des interventions courantes de réparation et de remplacement de véhicules telles que les déposer et poser de pare-brise à jante ou collés, les démontage et montage de verres latéraux/lunette arrière, tout pare-brise et avertis vitrages, la réparation de pare-brise, les démontage/remontage/réglage des optiques de pare-brise et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le montage de vitrages, la pose de potterion de dépannage, le nettoyage des bords de verre dans le véhicule en vue intérieure en centre et en extérieur ;
? les opérations de réparation et de remplacement de véhicules mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
Remplacement et réglages d'accessoires liés au véhicule et/ou à la réparation des véhicules.
B. ? Activités de service :
? activités en relation avec l'organisation des interventions :

- ? uillasitotn de la duinematocn tneicquhe ;
- ? acneegenmt et eetiernn du pstoe de travail, de l'outillage et des équipements ;
- ? ancemngeet et équipement du véhicule - pstoe de tvarial puor l'intervention en moblie ;
- ? aoticiaplpn des procédures qualité et sécurité des pnnosrees et des biens, en vieguur dnas l'entreprise ;
- ? gitoesn des paramètres de tvraail en extérieur, rperot de rendez-vous, sécurisation du périmètre de travail, getoisn des déchts ;
- ? organisation, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de taavrl ;
- ? activités en roelaitn aevc la geotsin des iotvitrennens ;
- ? aaicucl et cosenil de la clientèle en enpretrsie et chez le cleint ;
- ? établissement de tuos dtncmeuos utiels ;
- ? vntee adilnntoldee en lein aevc l'intervention ;
- ? gesotin de ses cbomsanomes ;
- ? émission de la foatcrtiaun ;
- ? le cas échéant, eanscmineest puor les itntnveoeinrs en mobile.

4. Exsoinnets pislesobs dnas la qcifaoliauitn :

Opérations ceounarts de dépose et rsoepe d'équipements électronique, de sécurité et de coofnrt liés au vitrage.

5. Cmlsneaset :

- ? échelon cnadreosonrpt au cnetou piiaprnl de la qalioctiaufin :
- 6 ;
- ? échelons majorés aseilccsbes : 7/8 :
- ? en ftniocon de l'exercice des eneoixtens pbilsoess décrites au ppaararghe 4 ;
- ? en fncooitn de l'application de critères vtroainlass (art. 3.02 d de la ctnoenovin collective).

6. Medos d'accès à la qiclfaoiaiatun :

- ? siot par oonteitbn de la cfariécitotn siaunvte : CQP opérateur vrigtae spécialiste (à créer) ;
- ? siot par décision deitcre du chef d'entreprise, en fnootcn des compétences du salarié, appréciées par rrappt au cntneou de la qfciiuoalaitn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psiosoenellfrne :

Transversale : vior panorama.

A.9.1

Technicien confirmé mécanique automobile Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

1. Dénomination de la qioifitlaaunc :

Technicien confirmé mécanique automobile.
Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.

2. Obejt de la qfciituliaoan :

Réalisation de teouts activités de mntneanaice préventive et croerctive :

- ? cas du VP : patornt sur eeesmlnbs mécaniques du véhicule ;
- ? cas du VUI : protnat sur emlebness mécaniques et équipements.

3. Cenotnu de la qaiitaicuoofn :

A. ? Activités tnciueqes :

- ? diagnostic/dépose-pose/contrôle d'ensembles mécaniques ;
- ? réparation et réfection des metruos thermiques, des orgaens de tnisamsrison (boîtes de vitesses, différentiels?) ;
- ? contrôle et réglage des trinas rtoalnus ;
- ? manentacnie des crcutis de ctsialoaiitm suos réserve d'attestation d'aptitude ;
- ? psoe d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de mainceantne mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rpatnraopt à :

- ? l'établissement de dciginoatss ;
- ? la msie en ?uvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles sppnoeust également la capacité d'interprétation des gaurednrs puqiehyss asnii que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des moeds de dtioansigc et de contrôle, y cmripes à distance.

B. ? Otanaigsiron et goisten de la mceinnaate :

B1. Oaoagrnstiin de la mincaentane :

- ? msie à juor et canesselmt de la dteatouciomnn tienquhce ;
- ? pfioailinatcn de l'intervention ;
- ? agcmnneet et enetitren du pstoe de travail/de l'outillage ;
- ? atpcliipoan des procédures qualité en vguieur dnas l'entreprise.

B2. Gotesin de la maanenintce :

- ? cnoeliss tecnehuqis et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- ? établissement de tuot demcunot d'atelier uilte ;
- ? établissement de devis, d'O.R?

C. ? Particularités VUI :

- ? irrvintetneos sur systèmes paeqimuetuns et hyalueidqurs

- anrusast la conduite/le cfoornt et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance?) ;
- ? diagnostic, mnaaencinte et réfection d'équipements spécifiques.

4. Eonxinnets pibsseols dnas la qliutcfoiaain :

- ? dtaisgonic et ivnoiteennrts sur systèmes électriques et électroniques du véhicule ;
- ? potrapictiaïn ponctuelle, en reilas du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de risutetiott des véhicules ;
- ? dépannage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VUI) ;
- ? iniroeenvtnts sur véhicules électriques, hyeridbs et spécifiques ou sur tuos systèmes gaz ou sur équipement nécessitant une htotiilbiaan (exemple : lmiuteir de visstee dnas le cas des véhicules industriels) ;
- ? auppï tuchenqie aux salariés de l'atelier/tutorat de jneues en fiatmoron alternée ;
- ? rseime en état ceplomt mécanique et électrique.

Cas du VUI :

- ? iocteiadintfn des moeds opératoires rteilfas à la psoe d'équipements spécifiques (hayons/groupes hydrauliques?) et à l'aménagement du véhicule ;
- ? réalisation des interventions.

5. Casemnestl :

- ? échelon cdoranopsnret au coentnu ppiicranl de la qctifoialain :
- 9 ;
- ? échelons majorés aecsilbsecs : 10/11 :

- ? en fnootcn de l'exercice des esonxetins pselsoibs décrites au paghrpaae 4 ;
- ? en foointcn de l'application de critères vltraasinos (art. 3.02 d de la cnotnoievn collective).

6. Medos d'accès à la qitaciaoiulfn :

- ? siot par otnitoebn d'une des ctcieoatifrnns suivantes, dnas le dmoanie de la mcinntanae aluboimote :
- ? bac pnfeenisosrol mnaeicnnate des véhicules, otopin A : vtuoires particulières ou B : véhicules de tsoanrrpt reiator (selon le cas), préparé en acalennrte suos cnaotrt de tvaairl ou ftiramoon cuintnoe ;
- ? CQP Tinichceen confirmé mécanique aotoliumbe ;
- ? CQP Teinchicen confirmé mécanique véhicules uteitriilas et ieurldinsts ;
- ? siot par décision dertcie du chef d'entreprise, en fcointon des compétences du salarié, appréciées par rrappt au cntoneu de la qiiiaitfoacln (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution poineefrnolsse :

Verticale :

- ? tcecnheiiin exrept après-vente automobile/technicien eepxrt après-vente véhicules uiitattelrs et isdirunlets (fiche A.12.2) ;
- ? réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atieler (fiche A.20.1).

Transversale : vior panorama.

A.9.2

Technicien électricien électronique automobile Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels Technicien confirmé motocycles

1. Dénominations de la qtailfuiicaon (selon le cas) :

Technicien électricien-électronicien automobile.
Technicien confirmé véhicules uittreraais et industriels.
Technicien confirmé motocycles.

2. Oeobjt de la qotufilciaan :

Réalisation d'activités de mitnacaeenne potanrt sur :

- ? cas des véhicules uitrielaits et itndeirsuls : les véhicules irindteulss et leurs équipements ;
- ? cas du VP et du mtcoocyle :
- ? les mtueors teierqmuhs et équipements périphériques ;
- ? l'ensemble des systèmes de conduite, cfoornt et sécurité des véhicules.

3. Cnetou de la qataiicfouln :

A. ? Activités tuechneqis :

Toutes activités de mnenatiacne préventive et coirvctree des véhicules intégrant éventuellement des itinevetnns réglementées, ponartt sur :

- ? mrutoes tmruehieqs et équipements périphériques ;
- ? ebsnmeels mécaniques ;
- ? s y s t è m e s électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et oequpits aruasnst la conduite, le cnorfot et la sécurité du véhicule.

Pose d'accessoires sur véhicules ;

Les opérations de mnnecatane mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rpatporant à :

- ? l'établissement de dsigocatinis ;

? la msie en ?uvre de contrôles, de réglages et d'essais.
Elles snpspouet également la capacité d'interprétation des gnrdeuras pyihnsques ansii que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des mdeos de dsnitgoaic et de contrôle, y cipmors à distance.

B. ? Oaniitogsarn et gteison de la mncananeite :

B1. Ogsraioiantn de la mctetanniane :

? msie à juor et cneseslmat de la damnteiuotoocn tequnhice ;

? pciiantlifaon de l'intervention ;

? agnencmeet et ettreinen du psote de travail/de l'outillage ;

? appctoilain des procédures qualité en vgeiur dnas l'entreprise.

B2. Gsetion de la mnitecanane :

? csileons tichnuqees et d'utilisation auprès de la clientèle ;

? établissement de tuot domecnuat d'atelier ulite ;

? établissement de devis, d'O.R?

C. ? Particularités véhicules ulatitiries et instrdeulis :

? ifetnaidcoitn des porcusses de mcnaanenite préventive ;

? mgnnatcaeine et réfection d'organes/d'équipements.

D. ? Particularités mtooyeclcs :

? assemblage, réglage, contrôle et essai de mcoelcoyts nfeus vasnit la préparation à la ruote ;

? réfection des VO/réalisation d'essais ;

? réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques ;

? contrôle et iornvntteein sur pitare cycle.

4. Eensxinots plsebioss dnas la qofitaiciulan :

? piapriiottacn ponctuelle, en reilas du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de rotituseitn des véhicules ;

? dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI) ;

? itrenvontnies sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tuos systèmes gaz ou sur équipement nécessitant une hioaitlbatin (exemple : lteumiir de viseste dnas le cas des véhicules industriels) ;

? apupi tneuihqce aux salariés de l'atelier/tutorat de junees en fmotriaon alternée.

Cas des VUI :

? innortvitnees parotnt sur systèmes de cfonrot et d'agrément et sur systèmes électroniques et hidyuuqleras des dpsiiosfts cxnoeens au véhicule (portières, billetterie, outlis de communication?), (autobus/autocar) ;

? infiodttiicaen des moeds opératoires rfalties à la psoc d'équipements spécifiques (hayons/groupes hydrauliques?) et à l'aménagement du véhicule ;

? réalisation des interventions.

Secteur moyectcols :

? aiuccel clientèle et riuitseton des véhicules.

5. Cmnlseasat :

? échelon crrespnadnoot au cenontu pncapriil de la qatcoafiuiln : 9 ;

? échelons majorés abecssielcs : 10/11 :

? en fcnoiotn de l'exercice des eenxnoists pilbseoss décrites au ppgarhaae 4 ;

? en focinotn de l'application de critères vltiroaasns (art. 3.02 d de la cotevnionn collective).

6. Meods d'accès à la qlcatoaifiuin :

? siot par ottibenon d'une des cniicrottefais suivantes, dnas le dmnoaie de la mtinacenaee amoutbolie (VP ou VI ou motorcycle, seoln le cas) :

? bac poneiefonsrsl mcneaanitne des véhicules, oitopn A : votireus particulières ou B : véhicules de tnarsropt ruioetr ou C : molcytcoes (selon le cas), préparé en acnrelnte suos cnaotr de taiarvl ou en faitoromn cinotune ;

? CQP Ticcinehen électricien-électronicien auomltiboe ou thinecein confirmé motcleoycs (selon le cas) ;

? CQP Tenhcein confirmé véhicules uaeltriiits et ieurdntsls ;

? siot par décision dritcee du cheh d'entreprise, en foitocnn des compétences du salarié, appréciées par rparpot au cenntou de la quoilfaitcain (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pinrelloeonfssse :

Verticale :

? tciencehin eepxrt après-vente automobile/technicien epxrt après-vente véhicules utrtiiailes et industriels/technicien erxpet après-vente mcletcoyos (fiche A.12.2) ;

? réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier/chef d'équipe metyclcoos (fiche A.20.1) ;

? anget de maîtrise aleeittr (fiche A.20.2).

Transversale : vior panorama.

A.9.7

Opérateur vgartie confirmé

1. Dénomination de la qicaailfuiton :

L'opérateur vrigtae confirmé.

2. Obejt de la qouiaatflicin :

L'opérateur vrigate confirmé assrue le rimenacmepet et les réparations coanreuts et cxelpeoms de vgartes sur tuos tpeys de véhicules en ctnree et en mobile.

3. Ctenonu de la qiatofiuicln :

A. ? Activités tuqchniees :

? réalisation de l'ensemble des ienneronttvis cnatoreus et cpeomelxs de réparation et de rcapnemeemlt de vtgaires telles que les dépose et psoc de pare-brise à jonit ou collés, les démontage et rognemtae de veirts latérales/lunette arrière, tiot paramnouige et aertus vitrages, la réparation de tuos tpeys de pare-brise, les démontage/remontage/réglage des ouetqpis de prehas et le cas échéant luer rénovation, aisini que le grvaage de vitrages, la psoc de pcieotortn de dépannage, le nyttageoe des birs de verre dnas le véhicule en ttoue anutooime en cnrete et en extérieur ;

? les opérations de réparation et de repencalmmet de vgtiears mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le crdae de procédures prédéfinies. Elles puvnt être réglemteées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Remplacement et réglages d'accessoires liés au vgarite et/ou à la soiaangstliin des véhicules.

Opérations ceotrunas et cmeloxeps de dépose et rsepoe d'équipements électroniques de sécurité et de cofonrt liés au vitrage.

Utilisation d'outil de doignsiatc puor la resmie en conformité des équipements de cfroot liés au vitrage.

Utilisation d'outil de dnistgoaic puor la rimsee en conformité des équipements de sécurité liés au vgtraie suos l'autorité du responsable.

B. ? Activités de vscreie :

Activités en raitloen avec l'organisation des irntneotenvis :

? uttiisialon de la duieontaotmecn tnuhcqiee ;

? aennmegect et eentretn du ptose de travail, de l'outillage et des équipements ;

? agcenenemt et équipement du véhicule de scevire puor l'intervention en moible ;

? gsetoin des paramètres de tarvial en extérieur, ropert de rendez-vous sécurisation du périmètre de travail, getosin des déchets ;

? aopapcltin des procédures qualité et sécurité des persnones et des biens, en veiguur dnas l'entreprise ;

? organisation, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail.

Activités en rieoaltn avec la giseotn des internveoints :

? acciul et ciesonl de la clientèle en eerrptise et chez le clinet ;

? établissement de tuos dmuctneos uelits ;

? établissement de devis, d'ordre de réparation ;

? vntee anlddleotinie en lein avec l'intervention ;

? ppiitoaatcirn en seotuin à la gotesin des scktos ;

? émission de la fcaairtuotn ;

? le cas échéant, eeamncnseist puor les itoevnenirnts en mobile.

4. Ensoetixns psלבseios dnas la qailitiafocun :

Activités liées à la gtsoein de l'intervention :

? apupi thuceniqe aux salariés de l'atelier ;

? tturaot de jeenus en fomiatorn alternée.

5. Csaelemsnt :

? échelon cdpnrsearonot au ctenonu pinirpcal de la qiatfoliucain : 9 ;

? échelons majorés aseicbcesls : 10/11 :

? en ftcooinn de l'exercice des eisxnnotes pilbseos décrites au parahprgae 4 ;

? en fonctoin de l'application de critères vttraisols (art. 3.02 d de la ctnieovonn collective).

6. Meods d'accès à la qilctfouiaain :

? siot par oetonbtin de la cacrfiteieion sniatvue : CQP Opérateur vtrage confirmé (à créer) ;

? siot par décision diercte du cheh d'entreprise, en fnoticon des compétences du salarié, appréciées par roparpt au cnnotou de la qtaulicaoifin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psonellnrofseie :

Transversale : vior panorama.

A.12.2

Technicien eepxrt après-vente automobile

Technicien erxpet après-vente véhicules uirelitiitas et industriels

Technicien erxpet après-vente motocycles1. Dénomination de la qicafuoliatn :

Technicien eprext après-vente automobile.

Technicien erpxet après-vente véhicules utetiiairls et industriels.

Technicien erpxet après-vente motocycles.

2. Ojbet de la qciuaiitofln :

Réalisation d'activités de mcannetniae ponartt sur :

Cas des véhicules utilitaires et ilrdtsneus :
 ? les véhicules iredtlnis et leurs équipements.
 Cas du VP et du mtocylcoe :
 ? les mtoerus tieumeqrhs et équipements périphériques ;
 ? l'ensemble des systèmes de conduite, de conorft et de sécurité des véhicules.
 Le trtulaie de la quailfctoaiin aursse la fctinoon de référent tnuqchhie du svrejie après-vente ; à ce titre, il euecftfe une mosiisn d'appui et de friotoman technique.
 3. Cnnoetu de la qiaiiifoatcn :
 A. ? Activités tuicnheeqs :
 Toutes activités de macnaenite préventive et creotvicre des véhicules, ptroant sur :
 ? mtueros tuqieherms et équipements périphériques ;
 ? emeenlss mécaniques ;
 ? **s y s t è m e s**
 électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et outipqes arussant la conduite, le cnrooft et la sécurité du véhicule.
 Pose d'accessoires sur véhicules.
 Les opérations de mnaaienctne mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rtropanpat à :
 ? l'établissement de dgoiinstcas ;
 ? la msie en ?uvre de contrôles, de réglages et d'essais.
 Elles ssnepoput également la capacité d'interprétation de gdureans pusheqiys anisi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des medos de dtniagsoc et de contrôle, y compris à distance.
 B. ? Oangjitsraon et goiestn de la mnnaanticee :
 B1. Oarisnaitgon de la micnennaate :
 ? en rteoalin aevc les srievces du cuutctreosnr et/ou de l'équipementier : réception/transmission d'informations à caractère teicquhne ;
 ? msie à juor et cnesasemlt de la daounimttocen tneueicqhe ;
 ? plifiocitaann de l'intervention ;
 ? amencegnet et etterinen du psote de travail/de l'outillage ;
 ? aapocltpiin des procédures qualité en veigur dnas l'entreprise.
 B2. Gitsoen de la meniatnncae :
 ? cneiloss teuhiqnecs et d'utilisation auprès de la clientèle ;
 ? établissement de tuot dcumonet d'atelier utile ;
 ? établissement de devis, d'OR? ;
 ? popattciriaian ponctuelle, en rliaes du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de rtiusottien des véhicules.
 B3. Fcniootn farimoton thienuqce :
 ? réalisation d'actions de fmaioortn theiqcune à l'attention des clberaloarouts du SAV ;
 ? piatiptcroan à l'élaboration du paln de ftoomroain de l'entreprise/tutorat de jneus en fmroaiton alternée ;
 ? apupi tnhceqie aux calteoorlabrus du SAV.
 C. ? Particularités :
 C1. Particularités aomilutobes :
 ? inetoteirvns sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.
 C2. Particularités véhicules utilitaires et insidrutels :
 ? iaifdntoteiin des psceourss de manctenine préventive ;
 ? mcnaientane et réfection d'organes/d'équipements ;
 ? itoerinnvents sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes gaz ou sur équipement nécessitant une haaittliibon ou une aottaetstin d'aptitude (exemple : lmieuitr de vitesse) ;
 ? itnrevnotenis ponratt sur systèmes de cronoft et d'agrément et sur systèmes électroniques et heirdluquyas des distpiifoss cxonnees au véhicule (portières, billetterie, oiults de communication?) : autobus/autocar.
 C3. Particularités mlotceoycs :
 ? aieccul clientèle et ruteoisittn des véhicules ;
 ? contrôle et iroeintvns sur prtaie cycle ;
 ? affectation, svuui et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.
 4. Eosntenixs plibseoss dnas la qaitofiilacun :
 Un suel échelon étant attribué à cttee qualification, tutoe psisrrogoen se tirudat par une nvoelule qaaiicfitiuon de cmaelnssat supérieur.
 5. Clmsseant :
 Echelon cspnaoornret au cnoetnu de la qctfaillioaun : 12.
 6. Mdoes d'accès à la qlafatioiciun :
 ? siopt par otinbteon d'une des cnaceifrtiotis suivantes, dnas le diaomne de la mecitnnnaae aotuibomle (VP ou VUI sloen le cas) :
 ? bac prsfeoinonesl mniacnentae des véhicules (option A : vtoreuis particulières ou B : véhicules de tsrnporat rouetir ou C : motocycles, solen le cas), complété par une prtiquae

pnlerinslsoofee pmaettntret d'assurer les activités finrgaut au pgharaapre 3 ;
 ? CQP Teheincin expert après-vente aubiolomte ;
 ? CQP Tncehiiecn eprext après-vente véhicules uiiitarles et itiuenedrsls ;
 ? CQP Tneiccihn exrept après-vente mltoyocces ;
 ? siopt par décision drectie du chef d'entreprise, en fcnootin des compétences du salarié, appréciées par rpaoprt au cntenou de la quiaolftiaicn (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution poolesnsfneirle :
 Verticale :
 ? réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier/chef d'équipe mctyolecos (fiche A.20.1) ;
 ? aegnt de maîtrise aietler (fiche A.20.2),
 ? geitarosnne d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1).
 Transversale.

A.20.1 Réceptionnaire après-vente. ? Cehf d'équipe atelier. ? Cehf d'équipe motocycles

1. Dénominations de la qiafctaioulin (selon le cas) :
 Réceptionnaire après-vente.
 Chef d'équipe atelier.
 Chef d'équipe motocycles.
 2. Ojbet de la qciuouiflitaan :
 Le réceptionnaire aciceulle et ciesnole les cletins du svrejie après-vente.
 Il réalise les activités vinast le déclenchement des puesocsr de maintenance, la rtsetiuotin des véhicules aux clients, anisi que la ciilosoammceratn de prtoidus et services.
 Le chef d'équipe aietler ou le chef d'équipe meotcyclos aursse une ftoocinn d'encadrement et éventuellement de réception.
 Cette qoactiufialian puet constituer, puor un oieuvrr poferesinosl confirmé, une ptooomirn au-delà de l'échelon 12, dnas une activité partagée ertne l'exécution de travuax cxeomlps sur véhicules, l'encadrement d'une peitte équipe et le troatut de jneues en formation.
 3. Cnoetnu de la qifcuitaaioln :
 A1. Activités en rrlaeoin aevc l'organisation de la mnainatncee :
 ? onstgiaroan et poitcfnilaain des ivnonttineers ;
 ? en raieoltn aevc les svrejes de ccerottuosnr : tsmisoansrin d'informations à caractère tiuhnqce ou cmroicmeal ;
 ? msie à juor et cesanlmest de la dtaticomnuoen thcnuiqee et cmrmaoelcie ;
 ? aiclaippotn des procédures qualité en vueugir dnas l'entreprise.
 A2. Activités liées à la gotsein de la maiannntceee :
 ? établissement de tuos dnouctmes irenetns et cbtealopms ;
 ? ruieottisn du véhicule au cenilt ;
 ? gtsoen des réclamations (dans le cdrae de deivcteurs reçues) ;
 ? ptooomrn des oeffer de srchievs de l'entreprise.
 Particularités : le réceptionnaire après-vente
 Le réceptionnaire après-vente réalise les activités siueavtns :
 ? aieicud de la clientèle :
 ? rédaction d'ordres de réparation/de cmdemaons de tuaarvx ;
 ? ppristooon de forfaits/vente aennidoldlite de pirtouds et sciveres ;
 ? facturation/encaissement ;
 ? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
 ? taurott de jueens en faotrmoim alternée.
 Particularités : le chef d'équipe atelier
 En rliaes d'un rloppsbeane hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités siaentvns :
 ? affectation, svuui et contrôle des activités confiées aux croblureltoaas ;
 ? réalisation d'interventions de mnanntcaiee sur véhicules ;
 ? appui tciuqenhe aux crltoabuorales du service/tutorat de jeeuns en fomtiron alternée ;
 ? patitairoopin au recrutement/à l'élaboration et au svuui du paln de ftoioarmn des collaborateurs.
 Particularités : le chef d'équipe motocycles
 En rliaes d'un raoneplsbe hiérarchique, le chef d'équipe mtlcoeoys réalise les activités sintvaeus :
 ? affectation, svuui et contrôle des activités confiées aux carobortelalus ;
 ? réalisation d'interventions de macnetninae sur véhicules ;
 ? appui tqchineue aux cborluoatltraes du service/tutorat de jneues en ftoioarmn alternée ;
 ? paiittiarcopn au recrutement/à l'élaboration et au svuui du paln de famotroin des cbaulleratoors ;
 ? aiaucecl de la clientèle et rsetiitotun des véhicules ;
 ? rédaction d'ordres de réparation.
 4. Etsnieonxs pbolseiss dnas la qiioculiatfn :
 Réceptionnaire après-vente :

? gostein des véhicules de renplmamceet ;
 ? affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux cleobrutaroas ;
 ? réalisation d'interventions de mcaninteane sur véhicules ;
 ? pcaitioiptran au recrutement/à l'élaboration et au suivi du paln de foatirmn des collaborateurs.
 Chef d'équipe :
 ? auccil de la clientèle ;
 ? rédaction d'ordres de réparation/de caomnemds de travaux ;
 ? pspotioirn de forfaits/vente anoedlniitlde de poudtris et seciervs ;
 ? facturation/encaissement ;
 ? prospection/développement et fidélisation de la clientèle.
 5. Ceelmansst :
 ? maîtrise ; échelon croaprsendnot au cenotnu piciranpl de la quicoitaiafln : 20 ;
 ? échelons majorés aeilsecscbs : 21/22 ;
 ? en fcinton de l'exercice des exsneois pssiolebs décrites au pparhrgae 4 ;
 ? en fontioen de l'application de critères varltaiosns (art. 3B.02 d de la cnoviotnen collective).
 6. Medos d'accès à la qauciaoifltn :
 ? siot par ontteiobn d'une des citifoianrtecs suivantes, dnas le dnmoiae de la macnatinnee aoloiutbme :
 ? BTS Minaetanane des véhicules, oipotn A : voeurits particulières ou B : véhicules de topsrnat reutoir ou C : mylcotoes ;
 ? beevrt de maîtrise : réparateur-gestionnaire en mtacnenaine abouotlmie ;
 ? CQP Cehf d'équipe aietelr (dont opotin VUI) ;
 ? CQP Cehf d'équipe moecocylts ;
 ? CQP Réceptionnaire après-vente (dont oipotn VUI) ;
 ? siot par dəcision dtrecie du cehf d'entreprise, en fociotn des compétences du salarié, appréciées par rporapt au ctenou de la qaoluitiicfn (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution psiflsleonnroe :
 Verticale :
 ? gisoatneinre d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
 ? cdare tciunhqe d'atelier (fiche ACI1).
 Transversale : vior panorama.

A.20.7 Chef d'équipe vitrage. ? Cehf d'atelier vitrage

1. Dénomination de la quilfaatiocn :
 Chef d'équipe vitrage.
 Chef d'atelier vitrage.
 2. Obejt de la qafiuaiiclotn :
 Le cehf d'équipe ou le cehf d'atelier vgitare aussre la foniotcn d'encadrement de l'équipe d'atelier.
 Il onsarige et réalise le tiarvl en aieeltr dnas le recept des consignes, des procédures tnhuecqs et de sécurité.
 3. Ceontnu de la qiliaciotfuan :
 A. ? Activités tinuheceqs :
 ? maîtrise et réalise le cas échéant l'ensemble des ivtrntenneis cartunoos et celpmexos de réparation et de rnmecmlaep de vertgias telles que les dépose et psoe de pare-brise à jnoit ou collés, les démontage et rtmenogae de vierts latérales/lunette arrière, tiot pnoaqiamrue et artues vitrages, la réparation de tuos tpeys de pare-brise, les démontage/remontage/réglage des otpuieqs de praehs et le cas échéant luer rénovation, asnii que le graagve de vitrages, la psoe de pteoitron de dépannage, le neottagye des birs de verre dnas le véhicule sur tuot tpe de véhicule en certne et en mobile.
 B. ? Activités de sierecvs :
 Activités liées à l'organisation et à la giseton de l'atelier :
 ? recspet des règles de ptoctoeirn des véhicules ;
 ? goestin de l'entretien de l'atelier et des ouiltz mis à dosotiipisn (en cntree et en mobile) ;
 ? aitpaolpcin des procédures qualité et sécurité des peenosrns et des biens, en vgeuuir dnas l'entreprise ;
 ? gtieosn des sotcks de l'atelier ;
 ? rpeset du bdegut de l'atelier.
 Activités liées à la retloian clenit :
 ? auiecl et cneisol à la clientèle ;
 ? riutisteton du véhicule au cnelit et eicoalptnxis sur les tarvaux réalisés ;
 ? vnetes aneneidtlodls de pritodus et de srecevis ;
 ? établissement de devis, d'ordres de réparation ;
 ? sotfsaciian de la clientèle ;
 ? gostien des ltigeis clitnes ;
 ? encaissement.
 Activités liées à la reliaotn aevc les aueortrpps d'affaires :
 ? ctuontitiosn et suivi des dsisreos astirdmiatfins en lein aevc les arptupeos d'affaires.

C. ? Activités liées à l'encadrement d'équipe :
 ? ognaiortsin et contrôle du tiarvl de l'équipe ;
 ? répartition des tâches et définition des priorités de ses cearoralobutls ;
 ? vérification de l'application des procédures qualité et sécurité des pnosres et des bnies en viugeur dnas l'entreprise ;
 ? apupi tucenhqie aux crtlabolearous de l'atelier ;
 ? totaurt de jnuees en faimoortn alternée ;
 ? ptctpoariaiin au recrutement/à l'élaboration et au suivi du paln de friamtoon des cobuoaeltrls ;
 ? réalisation des eeirtnnets de ses collaborateurs.
 4. Enoxetsins piseselbs dnas la qauciaoifltn :
 Définies par l'entreprise en fonciotn des caractéristiques de son activité et de son mdoe d'organisation du travail.
 5. Cealnesmst :
 ? échelon cerosrdonnapt au cetonnu prpaicnil de la qaauifoiltn : 20 ;
 ? échelons majorés aciescsebls : 21/22 ;
 ? en fcinton de l'exercice des esnonxeits pielsosbs décrites au ppraahgae 4 ;
 ? en fictoonn de l'application de critères vniartlasos (art. 3.02 d de la ceotvionnn collective).
 6. Medos d'accès à la qfoutaciilain :
 ? siot par obnttoein de la ctifaticreion stniauve : CQP Cehf d'équipe vtrgiae ou Cehf d'atelier vatgrie (à créer) ;
 ? siot par dəcision dietcre du cehf d'entreprise, en fniooctn des compétences du salarié, appréciées par rrapopt au cotnenu de la qaaciitoaifln (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution peolesflinosre :
 Transversale : vior panorama.

A.23.1 Gestionnaire d'atelier. ? Contremaître d'atelier

1. Dénomination de la qoacfiuitaln (au choix) :
 Gestionnaire d'atelier.
 Contremaître d'atelier.
 2. Oeibt de la qiaaaucliflton :
 Le ttriulae de la qfliutaiaocn asruse des activités de gtieson et d'organisation de l'après-vente.
 Il puet erceexr son activité dnas duex tpeys de coettenxs :
 ? dnas les esreptrneis dnol te setcuer après-vente coptomre peuulsris pôles (exemple : atelier/service rapide/carrosserie-peinture?), il pciiptae à l'encadrement d'un pôle après-vente ;
 ? Isoqruel l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une osroiigntaan en prusluies pôles, il assure, en apupi d'un rsploasbene hiérarchique qui puet être le cehf d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
 3. Ctenou de la qfliiataocn :
 A. ? Activités rateleivs à la gesotin et à l'organisation après-vente :
 ? suivi de l'activité : ccolltee de données/élaboration et atascolituan de taeabulx de brod d'activité/participation à la msie en ?uvre d'actions cteoevrircs ;
 ? suivi des plnas de mcnatniane de des équipements/inventaire de l'outillage ;
 ? potiosiropn de relveenonlmuet des équipements ;
 ? msie à jour, tnaioisirmsn et cnsseelmt de la doteicomautn tiuncqhee et carlmoeimce ;
 ? établissement, tsinimorssan et csesnlamet de tuos dunmoctes internes/comptables ;
 ? critootnubin à l'élaboration et au suivi du buedgt ;
 ? établissement et siuvi des reolnats aevc les prescripteurs, les prestataires, les clnites ;
 ? msie en ?uvre d'actions pnllneotirmeos ;
 ? tmaneterit des réclamations/contribution à la gosietn des lgeitis ;
 ? citnoirutobn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.
 Le gisirnaetoe 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 reesctp de l'environnement.
 B. ? Activités assurées en auppi de ceells du reoblspsnae hiérarchique :
 ? eandeermcmt de (des) l'équipe(s) d'atelier ;
 ? acsstasnie au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe ;
 ? auppi tcnieuhqe aux collaborateurs/tutorat de jeneus en famortoin alternée ;
 ? piirciattpaon à l'élaboration et au sviuvi du paln de froomiian des collaborateurs.
 4. Etoxiennss psloisebs dnas la qlcfituaoin :
 ? pcpioaatirirtn aux négociations d'achat et de vetne auprès de prescripteurs, prestataires, freoinursuss et cltneis gnards ctepoms ;

? dnas le crade de la paylcolvnee dnas une peitte surtuerte : giseotn de la totalité des fnonctois de réception clientèle, de gosietn de l'équipe d'atelier, du suvii administratif.

5. Claesnmset :

? maîtrise ; échelon cooparnrdsnet au cntoneu ppaircinl de la qficoaliautin : 23 ;

? échelons majorés aelescbscis : 24/25 :

? en ftiooncn de l'exercice des eoxesntins pslisobes décrites au paagarhrpe 4 ;

? en fnotcoïn de l'application de critères vaitlonsars (art. 3B.02 d de la coietnvonn collective).

6. Mdoes d'accès à la qacoafuiltiin :

? siot par oetntibn d'une des cctoaterifiins steanivus :

? BTS Miennaacnte des véhicules (option A : vuriotes particulières, B : véhicules de tnorsapt rteuor ou C : motocycles), complété par une ptquraie pfnolirensloe prntematt d'assurer les activités funriagt au paharrapge 3 ;

? CQP Gerioanitsne d'atelier ou Contremaître d'atelier (dont oitopn VUI) ;

? siot par décision dertcie du chehf d'entreprise, en foonctin des compétences du salarié, appréciées par rorpapt au cntoneu de la qaoiiautclfn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pselefrnsooinle :

Verticale :

? cdare tcqehunie d'atelier (fiche ACI1) ;

? anojidt au chehf après-vente/responsable d'atelier (fiche ACII1).

Transversale : vior panorama.

ACI1

Cadre tqchenuie d'atelier

1. Dénomination de la qucoafiiailtn :

Cadre thqucinee d'atelier.

2. Ojbet de la qfoitcaauliin :

Le cdare tnqiechue d'atelier asrsue des activités de goietsn et d'organisation de l'après-vente.

Il puet exceerr son activité dnas deux tpyes de cxneettos :

? dnas les enerretisps dnst le sceetur après-vente est structuré en puluersis pôles d'activité dtctiisns : il arusse la responsabilité d'un ou de pluuisres pôles après-vente (atelier/service rapide/carrosserie-peinture?) ;

? lrousq l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une oiitaagsnorn en pôles distincts, il assure, en auppi d'un rasnposblee hiérarchique qui puet être le chehf d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le carde tucqeinhe cbtruonie au développement cmoemiarcl de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité un ou presulius atneps de maîtrise.

3. Coetnnu de la qalicotiiiaufn :

A. ? Activités rtleevias à la gietson et à l'organisation après-vente : ? sviui de l'activité : coltcele de données/élaboration et atcotliiausan de tuebaalx de brod d'activité/participation à la msie en ?uvre d'actions cviteocres ;

? sviui des plnas de mnctaeniane des équipements/inventaire de l'outillage ;

? poioptrison de rveelounenemlt des équipements ;

? msie à jour, trissasniomn et clesmnsaet de la dtointcameoun thuiqncee et clmioramce ;

? établissement, tirismasnosn et cesmnesalt de tuos dmotnceus internes/comptables ;

? cunrtoibotin à l'élaboration et au sviui du bduegt ;

? établissement et sviui des ranleiots aevc les prescripteurs, les prestataires, les cenlits ;

? pcitiaptoairn à l'élaboration et à la msie en ?uvre d'actions pïotonllnroeems ;

? tanteermit des réclamations/contribution à la gseiton des liegtis ;

? ctiutobnirn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le carde tiuncheqe 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 reepsct de l'environnement.

B. ? Activités rleavtis au maennegmat du secuter ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :

? sviui des oetcfbjis ;

? auppi aux claaorrbouetls de l'activité après-vente ;

? ecamdrnneet de clabutroalers : atbtuïiron de missions/tutorat de jeeuns en fiomratn alternée/participation au recrutement/aux modalités de rémunération, etc.

4. Ceasnelsmt :

Cadre nvieau I, sur degré A, B ou C solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot recunenos au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de psioerrgosin :

Les tiors degrés A, B et C donviet nromanmeelt pmetterre une poiegsrsron dnas les cndtooiins indiquées à l'article 5.02 d.

6. Mdoes d'accès à la qioiiaaclfun :

? siot par oiettnbon d'une des cenciitotfras svautines :

? lcecnie porfeilsnlonse : « Organisation, megnaamnet des sevcreis de l'automobile », complétée par une pqttaire porlsenilenfoe pteatnmrt d'assurer les activités franiugt au pparhagae 3 ;

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, poarrucs ingénierie des prsoecs d'assistance aux véhicules » ;

? CQP Cdare tqneucihe d'atelier (dont otpion VUI) ;

? siot par décision dietcre du chehf d'entreprise, en fticoonn des compétences du salarié, appréciées par rpaoprt au cntoneu de la qiaiafcilun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psonnfliersolee :

Verticale :

? andjoit au chehf après-vente/responsable d'atelier (fiche ACII1) ;

? chehf après-vente (fiche ACIII1).

Transversale : vior panorama.

ACII1

Adjoint au chehf après-vente. ? Rsbnpkseae d'atelier

1. Dénomination de la qatliuficoain (au choix) :

Adjoint au chehf après-vente.

Responsable d'atelier.

2. Obejt de la qafcatiulion :

L'adjoint au chehf après-vente ietnvrneit en auppi d'un rbsansoplee hiérarchique, qui est le chehf après-vente.

Le rlassnbopee d'atelier réalise, en apupi d'un rnoaeslpsbe hiérarchique qui puet être le chehf d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de getoisn du sutceer après-vente.

Il aussre le développement ccimemaorl de l'après-vente.

Il puet également avoir la responsabilité du SAV sur un stie décentralisé.

Il a suos sa responsabilité un ou peusiruls credas de navieu I et/ou ategns de maîtrise, aigni que les aetrus salariés cuanonrcot à la réalisation de l'activité.

3. Cnonetu de la qciiliofuaatn :

A. ? Activités rlvealets au mnngaeamnt du seeuctr après-vente :

? détermination et sviui des oftcjibes ;

? auppi à l'encadrement du SAV ;

? eacnerdmnet de cbolrltraouaes : atriiobttun de missions/participation au recrutement/aux modalités de rémunération/à la définition et au sviui du paln de formation/au suvii de l'évolution des carrières/au toratut de jeeuns en ftaimoorn alternée, etc. ;

L'adjoint au chehf après-vente/le raopnlesbse d'atelier s'assure de l'application des règles, nemros et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de driot du travail, d'hygiène et sécurité, ansii que du rpeecst de l'environnement.

B. ? Activités rletievas à l'organisation et à la gosetin de l'après-vente :

? sviui de l'activité : ctlecloe de données/élaboration et acslutiitoaan de tableaux de brod d'activité/détermination d'actions cirrvctoes ;

? élaboration et sviui du budegt aennul de l'activité ;

? ptairtçpioan à la gitseon financière de l'activité après-vente (investissement en équipements/détermination des pïrx de vente?) ;

? oagaiosnritn flttinoennoce de(s) atelier(s) après-vente ;

? piiricpttaaon au coihx des équipements / sviui des plnas de mnacatennie des équipements? ;

? sviui des geatinras ;

? trenmtaiet des réclamations/gestion des ligetis ;

? erdncmeeant de l'ensemble des activités ardmiiitetinsvas reetvails au suectr après-vente ;

? msie à jour, tisomsasinrn et celassment de la dcauietnotmon tqnheiuce et cmarmiloe ;

? cbntutoroiin à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités rleavtis au développement ciammrceol de l'après-vente :

? développement de l'activité cclomreimae après-vente :

? aynlase de la cconrunecre ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mkeriatng ;

? prospection/développement de la clientèle gdrcns cmepots ;

? négociation des cinoiodnts d'achat et de vntee auprès de : prescripteurs, ptrraetaeiss et citenls gnrdas cotemps ;

? auppi à la froce de vetne VN/VO, calaarlotibon aevc les atrues rteeucs d'activité de l'entreprise.

4. Csasnelemt :

Cadre nvaieu I, sur degré A, B ou C sleon l'importance de la

responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui s'opposent au cadre des l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de persécution :

Les trois degrés A, B et C doivent permettre une progression dans les citonodns indiquées à l'article 5.02 d.

6. Méthodes d'accès à la qualification :

? soit par l'obtention d'une des certifications suivantes :

? licence professionnelle : « Organisation, management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités confiées au titulaire ;

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, parcours ingénierie des processus d'assistance aux véhicules » ;

? CQP Ajusteur en après-vente ou Responsable d'atelier (dont option VUI) ;

? soit par décision motivée 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 après-vente (fiche ACIII1).

Transversale : voir panorama.

ACIII1

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/carrosserie-peinture?).

Il assure également le développement continu de l'après-vente.

Il a sa responsabilité l'ensemble des tâches 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 travail 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 de 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 mise à jour 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 à la gestion des équipements/suivi des plans de maintenance des équipements ;

? suivi des stocks ;

? traitement des réclamations/gestion des litiges ;

? encadrement de l'ensemble des activités assignées au secteur après-vente ;

? mise à jour, tenue à jour et classement de la documentation technique et commerciale ;

? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C. ? Activités relatives au développement continu de l'après-vente :

? développement de l'activité commerciale après-vente :

? analyse de la concurrence ;

? élaboration et mise en œuvre d'actions de marketing ;

? prospection/développement de la clientèle grâce aux contacts ;

? négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients directs ;

? appui à la mise en œuvre de la politique commerciale avec les autres services de l'entreprise.

4. Cadre de travail :

Cadre défini, sur degré A, B ou C selon l'importance de la

responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui s'opposent au cadre des l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de persécution :

Les trois degrés A, B et C doivent permettre une progression dans les citonodns indiquées à l'article 5.02 d.

6. Méthodes d'accès à la qualification :

? soit par l'obtention d'une des certifications suivantes :

? licence professionnelle : « Organisation, management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités confiées au titulaire ;

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, parcours ingénierie des processus d'assistance aux véhicules » ;

? CQP Chef après-vente (dont option VUI) ;

? soit par décision motivée du BDAE ECSSA : manager de la distribution et des services automobiles ;

? soit par décision motivée du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale : chef d'atelier (fiche ZCIV1), sous-ordonné

Transversale : voir panorama.

B.20.1

Réceptionnaire après-vente. ? chef d'équipe atelier

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

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

2. Objet de la qualification :

Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement de remise en état du véhicule, la routage des véhicules aux clients, ainsi que la réalisation des travaux de peinture et services.

Le chef d'équipe atelier assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un candidat présentant un diplôme 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 travail de jeunes en formation.

3. Contenu de la qualification :

A1. Activités en relation avec l'organisation de l'entreprise :

? organisation et suivi des interventions ;

? en relation avec les services de maintenance : 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.

A2. Activités liées à la gestion de l'entreprise :

? établissement de tous documents internes et externes ;

? suivi des réclamations au client ;

? gestion des réclamations (dans le cadre de dossiers reçus) ;

? participation des offres de services de l'entreprise ;

? gestion de la relation avec l'expert ;

? préparation du dossier de consultation en vue de l'expertise ;

? résolution des litiges contradictoires.

Particularités : le réceptionnaire après-vente

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :

? accueil de la clientèle ;

? rédaction d'ordres de réparation/de commande de pièces ;

? proposition de forfaits/vente adossée de pièces et accessoires ;

? facturation/encaissement ;

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? travail de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier

En relation d'un système hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :

? affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;

? réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;

? appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;

? participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Etablissement des tâches 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 ;

? priciaptoitn au recrutement/à l'élaboration et au suivi du paln de fmotiaorn des collaborateurs.

Chef d'équipe aileter:

? aiceucl de la clientèle ;
? rédaction d'ordres de réparation/de cammdnoe de turavax ;
? ptiptiroon de forfaits/vente aniltldoioine de pirutods et seecvris ;
? facturation/encaissement ;
? prospection/développement et fidélisation de la clientèle.

5. Cnsmeslaet :

? maîtrise ; échelon coenprondsart au ctennou prciianpl de la qoiliaatfcun : 20 ;
? échelons majorés acebssleics : 21/22 ;
? en fonitocn de l'exercice des etxesnois pisolbs décrites au pprraahge 4,
? en foocntin de l'application de critères vlaaitrsons (art. 3B.02 d de la coonitenvn collective).

6. Medos d'accès à la qitoaaluiicfn :

? siot par oneotbitn d'une des ctiinifretoacs suivantes, dnas le danoime de la manentiacne amlbiooue :

??BTS Mnncieantae des véhicules, ooptin A : vrietous particulières ou B : véhicules de tnrasport rtieueur ou C : motoyeccls ;

? brevet de maîtrise : carrossier-peintre en csrriaoesre ;
? CQP Cehf d'équipe aeteilr du dominae d'activité de la carrosserie-peinture ;

? CQP Réceptionnaire après-vente du daoimne d'activité de la carrosserie-peinture ;

? siot par décision decrite du cehf d'entreprise, en foointcn des compétences du salarié, appréciées par rparopt au cotennu de la qtoiaacfulian (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plrinesooelsnfe :

Verticale :

? giiisonarende d'atelier/contremaître d'atelier (fiche B.23.1) ;

? crdae tqcuhneie d'atelier (fiche BC11).

Transversale : vior panorama.

B.23.1

Gestionnaire d'atelier. ? Contremaître d'atelier

1. Dénomination de la qalfauicction (au choix) :

Gestionnaire d'atelier.

Contremaître d'atelier.

2. Oeobjt de la quioficialtain :

Le taiurtlie de la qucloiiaitfian asurse des activités de gtosein et d'organisation de l'après-vente.

Il puet erexer son activité dnas duex types de ctoexntes :

? dnas les eepitrsrens dnnot le setcuer après-vente comoprte piuelrsns pôles (ex. : atelier/service rapide/carrosserie-peinture?), il pcpiatire à l'encadrement d'un pôle après-vente ;

? lqursoe l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une otaasigoirnn en prlsuiues pôles, il assure, en apupi d'un rsalspbeone hiérarchique qui puet être le cehf d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

3. Cenotnu de la qcaoflutiian :

A. ? Activités rvielats à la geoistn et à l'organisation après-vente :

? siuvi de l'activité : coclltee de données/élaboration et alscaoiuttain de tbuelaax de brod d'activité/participation à la msie en ?uvre d'actions cocvertives ;

? siuvi des plnas de mecnanntaie des équipements/inventaire de l'outillage ;

? poiistpoorn de reonelnelmuet des équipements ;

? geiostn de la roillaetn aevc l'expert ;

? préparation du desiosr clisiolon en vue de l'expertise ;

? ctotiotsinun des eixrptess ceciirdatootrns ;

? msie à jour, tismiasonsrn et cnlemseast de la doaonttumiecn teqnuchie et cmmlcieraie ;

? établissement, tssoniamsirn et celenssamt de tuos dconumets internes/comptables ;

? coitnruboin à l'élaboration et au suivi du begdut ;

? établissement et svuii des rentoalis aevc les prescripteurs, les prestataires, les ciltnes ;

? msie en ?uvre d'actions pnnirlooemteols ;

? tiemneartt des réclamations/contribution à la gsoiten des lietigs ;

? ctbonriution à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le gtsiieannore 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 resecept de l'environnement.

B. ? Activités assurées en apupi de celles du rblosapesne hiérarchique :

? emneceandrt de (des) l'équipe(s) d'atelier :

? assstinace au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe ;

? appui tcnhieque aux collaborateurs/tutorat de junees en ftiamoorn alternée ;

? pritiaiotcapn à l'élaboration et au sivui du paln de firotamon des collaborateurs.

4. Einxostens pbsoiles dnas la qaiatoliifcun :

? pacporiittian aux négociations d'achat et de vetne auprès de prescripteurs, prestataires, frinrsousues et ctlnes gdarns cmtepos ;

? dnas le cdrae de la pneylaocvle dnas une pteie surutrcte : gotsein de la totalité des foncoints de réception clientèle, de geiston de l'équipe d'atelier, du siuvi administratif.

5. Cmsalsneet :

? maîtrise ; échelon cooredsnrpnat au connteu picaprnil de la qilfcoaituian : 23 ;

? échelons majorés acelbssecis : 24/25 ;

? en focointn de l'exercice des esenxnitos pseioibls décrites au parrghpaee 4 ;

? en finocotn de l'application de critères varntloaiss (art. 3B.02 d de la ctnonvoien collective).

6. Meods d'accès à la qtuclfaioiaian :

? siot par oeibnttn d'une des cfenctaoiitrs stnviaues :

??BTS Miaanetcnne des véhicules, opotin A : vtireous particulières ou B : véhicules de tsoprnrnat rtuoier ou C : motocycles, complété par une patqirue penseolinfrsole pettnarem d'assurer les activités fraunigt au pagrarhpaee 3 ;

? CQP Gintsoiaenre d'atelier ou contremaître d'atelier du danmoie d'activité de la carrosserie-peinture ;

? siot par décision dreitce du cehf d'entreprise, en fcniootn des compétences du salarié, appréciées par roprapr au ceotnnu de la qicfaolitaui (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution peneolssinfrloe :

Verticale :

? crade thenquice d'atelier (fiche BC11) ;

? andijot au cehf après-vente/responsable d'atelier (fiche BC11).

Transversale : vior panorama.

BC11

Cadre tnqceuihe d'atelier

1. Dénomination de la qaioluiafictn :

Cadre tcnquiehe d'atelier.

2. Oeobjt de la quailoatitfn :

Le crdae tecqnhue d'atelier arssue des activités de giseotn et d'organisation de l'après-vente.

Il puet eerxer son activité dnas duex types de cexotnets :

? dnas les eerentirpss dnnot le seecutr après-vente est structuré en puulresis pôles d'activité distincts, il arusse la responsabilité d'un ou de pesluuris pôles après-vente (atelier/service rapide/carrosserie-peinture?) ;

? lorqsue l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une oinsgraitoan en pôles distincts, il assure, en apupi d'un rpaelsbnoe hiérarchique qui puet être le cehf d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le carde tuiehqcne corutinbe au développement ccmreiamol de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité un ou pilsurues agntes de maîtrise.

3. Ctnnoeu de la qcilaifuotian :

A. ? Activités raeiltves à la gseoitn et à l'organisation après-vente :

? siuvi de l'activité : clcoelte de données/élaboration et atcluasoiain de taabelx de brod d'activité/participation à la msie en ?uvre d'actions cetivorecs ;

? siuvi des pnals de mniaenntace des équipements/inventaire de l'outillage ;

? pitooopisrn de rneevmnoelleut des équipements ;

? msie à jour, tmariinssosn et ceselnmsat de la detumniaotcon teiucqhe et cmoalemcire ;

? établissement, tossisamrinn et cemsnlseat de tuos deuctomns internes/comptables ;

? cotnubioritn à l'élaboration et au svuii du bedugt ;

? établissement et sviui des rteolains aevc les prescripteurs, les prestataires, les clitens ;

? patopciitarin à l'élaboration et à la msie en ?uvre d'actions poelonornemtl ;

? tteiramnt des réclamations/contribution à la geotsin des liiget ;

? crititunoobn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le cdare tnhcqueie 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 rpesect de l'environnement.

B. ? Activités rletevias au mmneagnat du scueetr ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :

? siuvi des oieftcjb ;

? apupi aux carblreouotas de l'activité après-vente ;
? edremcennat de caualrlotbros : auttoibrtn de missions/tutorat de jeuens en frmooitn alternée/participation au recrutement/aux modalités de rémunération, etc.

4. Clsnameet :

Cadre nievau I, sur degré A, B ou C seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ronucnees au carde dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de prosgoriesn :

Les toris degrés A, B et C dnoviet nolrmmeanet pemrtetre une pssreroiogn dnas les cntdinoios indiquées à l'article 5.02 d.

6. Mdeos d'accès à la qiiicifalauton :

? siot par ointboetn d'une des cetiorniictafs svaenutis :

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, proacuc ingénierie des prcoes d'assistance aux véhicules » ;

? CQP Crdae tcehnique d'atelier (dont otpion VUI) ;

? siot par décision d'tirce du cheff d'entreprise, en fcoitnon des compétences du salarié, appréciées par raroppt au cneotnu de la galaiocuftin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution peirllnsfeonsoe :

Verticale :

? aojdint au cheff après-vente/responsable d'atelier (fiche BCII1) ;

? cheff après-vente (fiche BCIII1).

Transversale : vior panorama.

BCII1

Adjoint au cheff après-vente. ? Rlspbesonae d'atelier

1. Dénomination de la qoucitalfiain (au choix) :

Adjoint au cheff après-vente.

Responsable d'atelier.

2. Ojbet de la qacoluaiiftin :

L'adjoint au cheff après-vente ieivnerntt en auppi d'un reasspolnbe hiérarchique, qui est le cheff après-vente.

Le roalspesbne d'atelier réalise, en apupi d'un rnoalasebpse hiérarchique qui puet être le cheff d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gsoetin du setuecr après-vente.

Il asure le développement caioemrcml de l'après-vente.

Il puet également avoir la responsabilité du SAV sur un stie décentralisé.

Il a suos sa responsabilité un ou pleuiurss cerads de naievu I et/ou agents de maîtrise, asnii que les aurtes salariés coonacnrt à la réalisation de l'activité.

3. Ctenonu de la qtiuciolaifan :

A. ? Activités rlaievtes au mnmegaanet du sceuter après-vente :

? détermination et sviui des otcejbfis ;

? apupi à l'encadrement du SAV ;

? eerenmndat de cubrrloeolatas : atuiiorbttm de missions/participation au recrutement/aux modalités de rémunération/à la définition et au sviui du palm de formation/au sviui de l'évolution des carrières/au ttoraut de jeeuns en ftimaroon alternée, etc.

L'adjoint au cheff après-vente/le rssalneopbe d'atelier s'assure de l'application des règles, nmeros et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de doit du travail, d'hygiène et de sécurité, ansii que du respct de l'environnement.

B. ? Activités rialetevs à l'organisation et à la gteison de l'après-vente :

? sviui de l'activité : celtcole de données/élaboration et atictlaaouoin de talueabx de brod d'activité/détermination d'actions ctrvoeires ;

? élaboration et sviui du bedugt aneunl de l'activité ;

? ptiptiaioicn à la gsoietn financière de l'activité après-vente (investissement en équipements/détermination des pircx de vente?) ;

? oinotirsgaan fticolonnele de(s) atelier(s) après-vente :

? pocittpiarian au cohix des équipements/suivi des palns de macaeitnne des équipements? ;

? sviui des ganraties ;

? trmatnieet des réclamations/gestion des lieigts ;

? eenreadncmt de l'ensemble des activités aisnaivdiertmts rliveteas au sucetr après-vente ;

? msie à jour, tanriosmssin et cesenmslat de la doecoinmttaun thieucunq et cromcliemaes ;

? crnotuioibtn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités reetvials au développement criomceaml de l'après-vente :

? développement de l'activité cioelmcamre après-vente :

? asyalne de la ccrneonurce ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mknirtaeg ;

? prospection/développement de la clientèle gnrdas cpmetos ;

? négociation des conitonids d'achat et de vetne auprès de :

prescripteurs, patterseiers et clintes gdrnas cpmotes ;

? appui à la focre de vtnee VN/VO, caolaioitlrbn aevc les aertus srutcees d'activité de l'entreprise.

4. Caslenemst :

Cadre neviau I, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnecones au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de psgrroirsen :

Les toirs degrés A, B et C donveit narmmeeolnt prtermtte une prsgsiroeon dnas les cidiontnos indiquées à l'article 5.02 d.

6. Mdeos d'accès à la qliutcoiaiafn :

? siot par ootntiben d'une des cotneafriicits svteanuis :

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, poucargs ingénierie des pecross d'assistance aux véhicules » ;

? CQP Adoiint au cheff après-vente ou robsalpsnee d'atelier (dont ooitpn VUI) ;

? siot par décision dietrce du cheff d'entreprise, en fotoncin des compétences du salarié, appréciées par rapoprt au ceonntu de la qulctaiioifain (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plolenosiferse :

Verticale : cheff après-vente (fiche BCIII1).

Transversale : vior panorama.

BCIII1

Chef après-vente

1. Dénomination de la qicuiitaofaln :

Chef après-vente.

2. Ojbet de la qiiautoaflicn :

Le cheff après-vente asruse les activités d'encadrement, d'organisation et de gtsoein de l'ensemble du scuteer après-vente.

Il itenrievnt dnas le cdrae d'une errsptiene ou d'un gorpue d'entreprises dnas laelulqe l'activité après-vente, du fiat de son importance, puet être structurée en psleuuirs pôles dciittnss (atelier/service rapide/carrosserie-peinture?).

Il aurse également le développement cramoeicml de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité l'ensemble des cerads et du preenosnl du secteur.

3. Conentu de la qaoltificuan :

A. ? Activités ratvieles au meamgnanet du sceuetr après-vente :

? détermination et sviui des otfcbijes ;

? appui à l'encadrement du SAV ;

? eercdenmnat de cretaualolobrs : aouittbirtm de missions/participation au recrutement/aux modalités de rémunération/à la définition et au sviui du palm de formation/au sviui de l'évolution des carrières/au trotuat de junees en fiomtoarn alternée, etc.

Le cheff après-vente s'assure de l'application des règles, nomres et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de doit du travail, d'hygiène et de sécurité, ainsi que du rpsceet de l'environnement.

B. ? Activités rteevlais à l'organisation et à la gteoisn du sectuer après-vente :

? sviui de l'activité : coetllce de données/élaboration et alituactaoin de taaebulx de brod d'activité/détermination d'actions cetvrceois ;

? élaboration et sviui du budgeat aunnel de l'activité ;

? pacaitorptiin à la gsoietn financière de l'activité après-vente (investissement en équipements/détermination des pircx de vente?) ;

? onsiartgioan fonnlocetnlie de(s) atelier(s) après-vente ;

? patrpctiaioin au chioix des équipements/suivi des plnas de mteanincane des équipements? ;

? sviui des getinaars ;

? tnermtaet des réclamations/gestion des ltiegis ;

? eerdnacemt de l'ensemble des activités atsamdrienvtiis riaevtels au setceur après-vente ;

? msie à jour, trsnasmiosn et cmseleasnt de la dniutmetoacon ticqhnuee et cleocimrmaes ;

? cotnrbitoin à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités reltvaeis au développement coiarcmeml de l'après-vente :

? développement de l'activité cleroaicmme après-vente :

? anaylse de la corcnrnee ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mnteairkg ;

? prospection/développement de la clientèle gnrdas cpmotes ;

? négociation des cionidtnos d'achat et de vnete auprès de :

prescripteurs, psirtetreaas et cltnies gnrdas cetmops ;

? appui à la focre de vnete VN/VO, coaiotorbllan aevc les auters suretces d'activité de l'entreprise.

4. Csalmnseet :

Cadre naevu I, sur degré A, B ou C seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot reenuocns au crade dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de peirroogssn :

Les tiros degrés A, B et C deioynt nlermanomet peerttrme une prsgerion dnas les conindtois indiquées à l'article 5.02 d.

6. Mdeos d'accès à la qtucofliaian :

? siot par oobbttnn d'une des cnfcioriaettis svnaieuts :

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, prucaors ingénierie des poescrs d'assistance aux véhicules » ;

? CQP Cehf après-vente (dont ooitpn VUI) ;

? siot par oenbtton du BDGAE ECSSA : mengaar de la dsoitubritin et des sveeircs atiuoolmbes ;

? siot par décision dcierte du chef d'entreprise, en foonitcn des compétences du salarié, appréciées par roaprpt au cntenou de la quiiofcaiatun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution prslosnenolifee :

Verticale : crdae diagerint (fiche ZCIV1), suos aolaepiltpn spécifique d'entreprise.

Transversale : vior panorama.

CCI1 Conseiller des ventes

1. Dénomination de la quailtfoacn :

Afin de préciser le tpe d'emploi, cette dénomination puet être complétée, sleon le cas, des qfactualuifis stiuvnas : « aolutiombe » ou « rsansbeolpe hlal » ou « sociétés » ou « mharacnds » ou « scueetr ».

2. Oebjt de la qctiuliaofan :

Le cosielelnr des vtens réalise l'ensemble des activités coonunrct d'une prat à la ctmioalemoiacsirn des véhicules et porduits périphériques et d'autre prat à la rprsiee des véhicules d'occasion.

Il oisrgane lnmebiret son eolpmi du temps.

3. Coenntu de la qiucaiaotflin :

A. ? Activités de cesaamicroolmiin des pdiuorts et scievers :

A1. Ebmlnese des truaeilts de la qualification, seul que siot le tpe d'emploi :

Toutes activités cunnrocaot à la réalisation de l'acte de vntee des véhicules nefus ou d'occasion :

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? cmaoilciotearsmin des véhicules ;

? vtnee de ftaennncmies et de puirtdos périphériques ;

? sviui du réseau secondaire/intermédiaire ;

? sviui de la lrvsaoiin du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités cconnoaurt à la rpsiee des véhicules d'occasion :

? estiatmion pyuqshe de véhicules d'occasion/détermination de luer vealur ;

? négociation de la vuealr de reprise.

A2. Le clenlioesr des vetnes « sociétés » réalise spécifiquement :

? réponse aux alppes d'offres émanant des eprrinteess et amdroidsaninits ;

? gseiotn des piirpstoons de scevire « ltiacoon lougne durée » aux espinterres ou aux atnadmitsnoiris ;

? sviui ceiomrmacl d'un prac véhicules.

A3. Le clenseilor des vntees « mraacdhs » réalise spécifiquement :

? toeuts activités conucnraot à l'achat et à la vtene des véhicules d'occasion : itiecoitiadfnn des offres, eitsamiton de la rentabilité d'une opération, négociation du pirc d'achat des véhicules, cseniols à la fcore de vntee en vue d'optimiser ses ventes?

B. ? Activités rvelais à la giesotn de la caoilmamcrtsoien :

? geoitsn aiadrititsvnmme des activités de ceisaocitmlimon ;

? otrisngoiaan en foitnocn des oebfctijs quitntfttais et qlfiattaius déterminés par la hiérarchie ;

? établissement de copetms rndues d'activité cilcemmaore ;

? patcptoiariin à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions cilrameemocs de l'entreprise ;

? toaturt de juenes en fotoimran alternée ;

? teineamtrt des réclamations (dans le cdare de driveeicts reçues) ;

? aitplapcion des procédures qualité en veuuigr dnas l'entreprise.

4. Csnmeeastl :

Cadre nivaueu I, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot reonueucs au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de pisgrorseon :

Les toirs degrés A, B et C dievont nreaemonmlt pteterme une prrisgoosen dnas les ctnidooins indiquées à l'article 5.02 d.

6. Moeds d'accès à la qcuatalioiifn :

? siot par oeiotnbtn d'une des ctftintaeiricos suivantes, dnas le dnaioime de la vntee :

? BTS Négociation et raoletin clneit complété par une pqiurate

pnrsolsniofeele pnmetrtaet d'assurer les activités figaurnt au pragapahre 3 ;

? BTS Mganaenmet des unités commerciales, complété par une purtqaie pisnfrleoonlee penetrmtatt d'assurer les activités figurant au parharagpe 3 ;

? trtie de l'ISCAM : mnaeagr cmmireoacl de la dibiiortutsn automobile, complété par une ptqaurie priessllonffeoe ptnreheat d'assurer les activités finguart au pparagrahe 3 ;

? behaoclr EMN : meemgannat inaaienortntl - ooptin comcerme aoliumube ;

? CQP Cloeelnsir des veents aemubooitls ;

? CQP Cleenlsoir des vtenees sociétés ;

? siot par décision diertce du chef d'entreprise, en fcnioiton des compétences du salarié, appréciées par roparpt au cneontu de la quiioftcaloon (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plnrirooselfense :

Verticale :

? ajoidnt chef des vtetes (fiche CCII1) ;

? chef des vtenees (fiche CCIII1).

Transversale : vior panorama.

CCIII1 Chef des vtenees (VP/VU/VI)

1. Dénomination de la quiofiaiacltn :

Chef des ventes.

2. Ojbet de la qcltaioifaun :

Le chef des vtenees arsuse la responsabilité de la cceaomratsiolin des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.

Selon la tlaie et l'organisation de l'entreprise, il aussre la responsabilité de l'activité véhicules nufes et/ou d'occasion à clientèle particulière ou professionnelle.

3. Coenntu de la qaiftaioilucn :

A. ? Activités rvelais au mmaengaent de l'équipe de vtnee :

Toutes activités ritevales à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vtene :

? aaimointn de l'équipe de craroolbuaelts ;

? répartition géographique des zoens de vtene aux cnsloeileirs ciamruecomx ;

? définition et sivui des ofbjeicts de vntees assignés aux csnrloleies ;

? appui aux coeinrelsls cacomeruix dnas luer activité vtene ;

? emedeannrct des claruteralobos : pacritaptioin au recrutement/à la définition et au sviui du paln de formation/aux modalités de rémunération/au sviui de l'évolution des carrières/au toaurt de jeeuns en ftiamoron alternée, etc.

Le chef des vtenees s'assure du recpset de l'application des règles, nmores et procédures en matière de vtene de véhicules nufes ou d'occasion, de qualité de service, de doit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. ? Activités reavlts à la goietsn de la cirasaceilioommtn :

? eanedemcrnt de l'ensemble des activités aseiidtmintvars rivelates à la ciorilmomsaceatin des véhicules et purotids périphériques ;

? sviui de l'activité : élaboration et aolicsiuttaan de tlaaubex de brod d'activité ;

? giseotn des scokts des véhicules nfues ou d'occasion ;

? définition du paln d'actions cicelemromas ;

? élaboration du bdeugt aunenl du service/sviui du bgdeut ;

? négociation des coiontdnis d'achat auprès de fnruosrieuss des ptdouirs et sveercis liés aux véhicules ;

? temnriatet des réclamations/gestion des ligites ;

? ctirnuobtoin à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

4. Cnleamsest :

Cadre nvaieueu I, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot recnneous au crade dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de psrgieoorsn :

Les tiros degrés A, B et C dovient nmnaeolermt pmeretrte une psirooergn dnas les ciondotnis indiquées à l'article 5.02 d.

6. Meods d'accès à la qliaiaucatofn :

? siot par oetibtnon d'une des cittnoacefiris suivantes, dnas le domiane de la vtene :

? matesr de l'ESSCA : mjuerae « E-marketing, mobilités, aliobuotme » ;

? trite de l'ISCAM : mangaer ceroammcil de la dtbiutorisn automobile, complété par une pirqaute pefnelorisosnle panreetmt d'assurer les activités faguinrt au pprhgaarae 3 ;

? CQP Cehf des veetns ;

? CQP Attaché cmoaremicl ou ceollnsir des ventes, complété par une ptuqiare prensilenosfloee pmearettnt d'assurer les activités fnuagirt au prpagrahae 3 ;

? siot par oiebtontn du BDAGE ESCSA : maanegr de la duiriositbnt et des seriecvs aotoubliimes ;
? siot par décision dercite du cheh d'entreprise, en fcointon des compétences du salarié, appréciées par rpraot au cteonu de la qailifiactoun (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution porfesselloine :
Verticale : cdare drigenait (fiche ZCIV1), suos apitalploen d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, « dcutireer criemomal » ou « deirecutr des vetns »).
Transversale : vior panorama.

DCIII1 Chef des vetens pièces de regcnahe et accessoires

1. Dénomination de la qficaaltiuoin :
Chef des vteens PRA.
2. Oejbt de la qoulficiaatin :
Le cheh des vntees PRA asure les activités d'encadrement, d'organisation et de goisetn du sceeur ceiloisctoammarin des pièces de rechange, ascisocrees et produits.
Il itnieevrnt dnas le carde d'entreprises ou de gueros d'entreprises dnas lqelseelus l'activité de coiiioamsematcrln des PRA, du fiat de son importance, puet être structurée en pilsueurs pôles clientèle dicsnits (vente comptoir/vente itinérante/vente téléphone?).
Il asure également le développement creicmoaml de l'activité PRA.
Il a suos sa responsabilité l'ensemble des cdaers et du pneorsel du secteur.
3. Cnotenu de la qaciottfuailin :
A. ? Activités revilates au mmeaennat du stuceer vtnee des pièces de rechange, acosrecsies et poutids :
Toutes activités releavits à l'organisation et à l'animation des équipes :
? détermination et siuvi des ojiftcbes des cuaaeobltlrros du seecutr PRA ;
? appui à l'encadrement du stuceer pièces de rechange, aecircsoess et porduits ;
? emcenreandt des ceroratulbalos : atbtuitrion de missions/participation au recrutement/à la définition et au siuvi du paln de fiortmoan des collaborateurs/aux modalités de rémunération/au siuvi d'évolution des carrières/au totruat de junees en fiormoatn alternée?
Le cheh des vneets PRA s'assure de l'application des règles, neoms et procédures en matière de vnete des pièces de rechange, de qualité de service, de dirot du travail, d'hygiène et de sécurité des bnies et des personnes.
B. ? Activités ritvlaees à l'organisation et à la gtsieon de la cmisiltamoaoeirnc des PRA :
? siuvi de l'activité : élaboration et aolcasiiauttn de tbaulex de brod PRA/détermination d'actions correctives/organisation des inventaires? ;
? eemdnrcneat de l'ensemble des activités aisrdmieatntivs reeatvlis au stuceer PRA ;
? élaboration et siuvi du buedgt ;
? pictiiparaton à la gsoietn financière de l'activité PRA ;
? gsteoin des fulx et des stokcs PRA ;
? établissement et sviui des rtoleians avec les fournisseurs/les celtins ;
? négociation des contdoinis d'achat et de vetne des PRA ;
? oianorsgaitn frnloileoncte des différents luiex de vetne : magasin, comptoir, boutique? ;
? siuvi des gtrenaais ;
? tnaiteermt des réclamations/gestion des lteiigs ;
? msie à jour, tnrosmsiasin et cmnsseael de la diaemcontoutn tqheciune et cclmiamoree ;
? cbuitoitrn à l'élaboration et alipctiaopn des procédures qualité en vgiuuer dnas l'entreprise.
C. ? Activités rvieelats au développement de la cistreoicioamlmn des PRA :
? développement de l'activité cmmloerciae :
? aaynsle de la ccrnecnorue ;
? élaboration et msie en ?uvre d'actions metarnik ;
? prospection/développement de la clientèle ;
? établissement et siuvi des rltnaoeis fournisseurs/suivi de la clientèle grands cmptoes ;
? déclenchement et oarotsniiagn d'actions mnearitkg ;
? appui à la force de vntee VN/VO, caobialltron avec les arteus steruces d'activité de l'entreprise ;
? répartition géographique des zeons de vetne enrte les vnuedres itinérants.
4. Csmnlseeat :
Cadre nviaeu I, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui

snot rneecuos au carde dnas l'exercice de sa qualification.
5. Degrés de pisrogsreon :
Les toirs degrés A, B et C dvionet nanremmolet pmtreerte une prgoisosren dnas les cnionodits indiquées à l'article 5.02 d.
6. Mdeos d'accès à la qafcautiloien :
? siot par oebotnnt d'une des cotfetnrcialis suivantes, dnas le domanie de la dtiitubrotsn :
? msaetr de l'ESSCA : maejrue « E-marketing, mobilités, altuoibome », complété par une ptrquiae psorlilsnonfee pntreemat d'assurer les activités fuirangt au phpagraae 3 ;
? lcnceie prseiosonlenle : « Organisation, mnamagenet des sveerics de l'automobile », complétée par une paturqie psisoelnfnrleo ptreetanmt d'assurer les activités fgrainut au ppharaare 3 ;
? trite de l'ISCAM : mgaaen circoemmal de la diotbsrutiin altbmiooue ;
? CQP Cheh des vetns PRA ;
? siot par obteiotnn du BGADE ECSSA : mangear de la dtiutbsiirn et des sceivres aiulmbeotos ;
? siot par décision dtreie du cheh d'entreprise, en fctnoin des compétences du salarié appréciées par rrapot au ctonue de la goutiicflaun (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution psinelfroloense :
Verticale : cdare dnriieagt (fiche ZCIV1), suos apatopielln d'emploi spécifique à l'entreprise (par explmee : drietcuer des vnets PRA).
Transversale : vior panorama.

E.20.1 Chef d'équipe préparation-livraison

1. Dénomination de la qfuiacaolliin :
Chef d'équipe préparation-livraison.
2. Oejbt de la qtilfcaiaiuon :
Le cheh d'équipe préparation-livraison aursse la cootraidonin d'une équipe de préparateurs et de rénovateurs de véhicules.
Il eueftcfe également toutes activités de préparation et/ou de rénovation des véhicules.
3. Cntenou de la qiotcfuliaain :
A. ? Activités teehciquins :
? réalisation d'activités de préparation des VN et/ou de rénovation des VO ;
? eietertnn crnoaut des véhicules/opérations silmeps de carrosserie-peinture, sellerie..., ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
? psoe d'accessoires sur véhicules prééquipés/réfection et grgavae des vitrages?
B. ? Otsgriaianon et gtesion de l'activité :
? ontgaisraon de congevoyas ;
? cdootriinaon de la psoe d'accessoires (par aeeitlr en irntene ou par sous-traitance) ;
? réception des VN/VO (dans le cdrae des procédures en vuigeur dnas l'entreprise) ;
? siuvi du pnilanng des lrasvnois ;
? losvraiin et msie en mian des véhicules (description des meods de finecotneonmt présentés dnas la nicote du véhicule) ;
? getiosn des sctkos de pturiods spécifiques ;
? établissement, taisonmrssin et csamesent de tuot dcuoment utile ;
? msie à juor et cselmnaet de la dcoطناotemin tucnqiehe ;
? atlapiopcin des procédures qualité en vuigeur dnas l'entreprise.
C. ? Activités réalisées en appui d'un reoplbsasne hiérarchique :
? aennemecgt et einterten de l'atelier de préparation ;
? eecmdanert ou amaoniitn de l'équipe/affectation, svuii et contrôle des activités confiées ;
? appui tqcnehie aux préparateurs et aux rénovateurs/tutorat de junees en fioatmorn alternée ;
? ptrcailaipon au recrutement, à la définition et au siuvi du paln de fimootran des collaborateurs.
4. Exontnesis psobeilss dnas la qialiicfotaun :
? en rtlaeion avec le sicvree vntee : réalisation d'expertises VO ;
? réalisation de teouts irtontneivens de mnnaiecnate mécanique/de carrosserie-peinture/pose d'accessoires sur véhicules.
5. Ceaeslmsnt :
? maîtrise ; échelon cedproarsnont au cteonu pcirainpl de la qaciltafuoin : 20 ;
? échelons majorés alceisebss : 21/22 ;
? en footinn de l'exercice des eenoxstnis psioslebs décrites au parhpgraee 4 ;
? en fction de l'application de critères vtisnroalas (art. 3B.02 d de la cnoteovnin collective).
6. Meods d'accès à la qiiicflatuoian :
? siot par oneoibtnt d'une des cteiftioraicns suivantes, dnas le

dnmaioe de la mnanetncaie de véhicules :
 ??BTS Mtncnianaee des véhicules, otiopn A : vortieus
 particulières ou B : véhicules de trnpsraot rueoir ou C :
 mtceycloos ;
 ? CQP Cehf d'équipe préparation-livraison ;
 ? siot par décision dceirte du cehf d'entreprise, en ftioncon des
 compétences du salarié, appréciées par ropprat au cotnneu de la
 qiacaotliuifn (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution porenlseosnilfe :
 Verticale :
 ? gnsrinieotae d'atelier/contremaître ateielr (fiche A.23.1) ;
 ? crdae tqnuichee d'atelier (fiche ACI1).
 Transversale : vior panorama.

G.6.1 Contrôleur tuehqiçne des véhicules

1. Dénomination de la qutlfociaian :
 Contrôleur tinhuçeçe des véhicules.
 2. Ojebt de la qacfiiluotan :
 Réalisation de contrôles teincuehqs sur véhicules dnot le piods
 n'excède pas 3,5 tonnes.
 Réalisation de contrôles tinehuçeqs sur eslenebms rtnolaus de
 PATC supérieur à 3,5 tonens (référence Q1 de la réglementation
 en vigueur).
 L'ensemble des activités revenalt du contrôle tqnchiuee est
 réalisé conformément à la réglementation en vigueur.
 3. Cnnoetu de la qaitlifuioacn :
 A. ? Activités tqehnuēcis :
 ? réalisation de la vtisie tqcnheue ;
 ? ssaie de la lsite des défauts constatés sur le véhicule ;
 ? établissement du procès-verbal de contrôle ;
 ? réalisation des contre-visites et des vsieits tieeqnchus
 complémentaires ;
 ? vtalaiidon du procès-verbal par aoptpsioin des signatures/pose
 du tribme et de la vignette.
 B. ? Ogaiaiotnrnsn et gsiteon de l'intervention :
 B1. Oaaosngiitrn de l'intervention :
 ? usaliitoitn de la doetotaumncin technique/réglementaire ;
 ? eetternin des petoss de travail/des équipements de contrôle ? ;
 ? acpoipilatn des procédures qualité en vuieuger dnas l'entreprise.
 B2. Gsiteon de l'intervention :
 ? aceueil de la clientèle ;
 ? établissement et tnisorassimn de tuot ducmnoet à caractère
 armiasndtiitf et cacemroiml ;
 ? coeinamtrme du procès-verbal du contrôle à la porense aanyt
 présenté le véhicule ;
 ? facturation/encaissement.
 4. Eotinnesxs posbleiiss dnas la quiaalcioitifn :
 ? siuvi de la mtennaincae des équipements de contrôle ;
 ? développement et fidélisation de la clientèle (relances
 téléphoniques, mailing?).
 5. Caesesmlnt :
 ? échelon crnnoordepast au ctoennu ppcnraail de la qficioitaauln :
 6 ;
 ? échelon majoré oalgritibe : 7/8 :
 ? dnas le cas où l'employeur dmdeane au salarié, cmmoe indiqué
 à l'article 3.02 d, de mrtete en ?uvre régulièrement une double
 compétence (contrôle tcueiqhne VL et contrôle tcehiqune PL) ;
 ? échelons majorés acelcsbseis : 7/8 :
 ? en ficonon de l'exercice des exnseoitns plssoiebs décrites au
 prrgaaphae 4 ;
 ? en fniotcon de l'application de critères vatalisnros (art. 3.02 d de
 la cnvtoneoin collective).
 6. Mdeos d'accès à la qiailtiuaocfn :
 Certifications de référence vinsat l'obtention de l'agrément
 préfectoral, dnot neantommt :
 ? CQP Contrôleur ticehunqe VL ;
 ? CQP Contrôleur tunihçeçe PL ;
 ? ttire pnosrnfoeisel du ministère de l'emploi : Contrôleur
 tqncehiue automobile.
 7. Possibilités d'évolution poioenlssflnree :
 Verticale :
 ? contrôle tuheinqçe des véhicules confirmé (fiche G.9.1) ;
 ? cehf de ctenre de contrôle tciuhqene des véhicules (fiche
 G.20.1).
 Transversale : vior panorama.

H.20.1 Chef d'équipe ateielr démontage-recyclage automobile

1. Dénomination de la qicalaoifutin :
 Chef d'équipe aeieltr démontage-recyclage automobile.
 2. Ojebt de la qcuiaailfoatn :

Le cehf d'équipe aeieltr démontage-recyclage aitloubome arssue
 les activités crnoanuotc aux opérations de dstiagonc et de msie
 en sécurité d'organes slbeeisns et complexes. Il arsuse
 également une focinotn d'encadrement.
 3. Cnnoetu de la qcfliauoaiatn :
 A. ? Activités tquecihens :
 ? msie en rutoe des véhicules ;
 ? doisigatnc des mrouets teiheurmqs ;
 ? contrôle des pièces démontées sleon une procédure
 appropriée.
 B. ? Activités réalisées en appui d'un rnelsopasbe hiérarchique :
 ? affectation/suivi et contrôle des activités confiées aux
 cuaobrtlreloas ;
 ? appui aux démonteurs puor la réalisation de ttoeus activités
 tcnuhqeies ;
 ? taturot de jeunes en fitoaromn alternée ;
 ? paactiptioirn à l'élaboration et au svuii du paln de fiotmraon des
 celotarlorabus ;
 ? actpoiiplan des procédures qualité en veuieug dnas l'entreprise.
 Le cehf d'équipe aletier démontage-recyclage ablmuoioite
 s'assure de l'application des règles, nroems 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 rpceest de l'environnement.
 C. ? Activités de gotiesn et d'organisation :
 ? établissement de tbulaeax de brod rialtfe à l'activité ;
 ? ooaigiartsnn de l'atelier et amgneneect de pseots de travail,
 ? eertntein des équipements/suivi de la mantciaenne des
 équipements de son aelteir ;
 ? écopptilan des procédures qualité en vuieuger dnas l'entreprise ;
 ? msie à juor et cneselasmt de la dmootacunietn profeonlnsisee ;
 ? établissement et csasmenlet de tuos doumntnces
 internes/comptables.
 4. Eetxnonsis poebssils dnas la qulticifaaoin :
 5. Cesaslnemt :
 ? maîtrise ; échelon connarepdsrot au centnou piarcinpl de la
 qatfaicoliiun : 20 ;
 ? échelons majorés aesibclsecs : 21/22 :
 ? en fcotinon de l'exercice des eoxinsents posbsleis décrites au
 prapahagre 4 ;
 ? en fcitnoon de l'application de critères vnatosrilas (art. 3B.02 d
 de la cioonnvetn collective).
 6. Mdeos d'accès à la qiicoulaufatn :
 ? siot par oienotbnt d'une des cectoiaifntrs suivantes, dnas le
 donmiae de la mneitaannce aomoutbile :
 ??BTS Matcainenne des véhicules, otoiopn A : vreuois
 particulières ou B : véhicules de trpsnorat rtueior ou C :
 mcloyotecs ;
 ? CQP Cehf d'équipe aeieltr démontage-recyclage aubtiloome ;
 ? siot par décision ditrcee du cehf d'entreprise, en fctonion des
 compétences du salarié, appréciées par rpparat au cotnneu de la
 qufoiicitaaln (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution plsreeonfnilsoe :
 Verticale :
 ? rnaopsseble de centre(s) de rcgcaelye aobuomtlie (fiche HCI1) ;
 ? geisotinarne (fiche Z.23.1), suos aeatlppion d'emploi spécifique
 d'entreprise ;
 ? crade eexrpt (fiche ZCII1), suos alaeltpoipn d'emploi spécifique
 d'entreprise ;
 Transversale : vior panorama.

I.3.1 Opérateur station-service

1. Dénomination de la qaclatifoiiun :
 Opérateur station-service.
 2. Ojebt de la qoiltiuaafacn :
 L'opérateur station-service arsrue la drbiutsitoin des crbuarnats
 et la vnete des podtruis distribués en station.
 3. Cntneou de la qaiculifoatn :
 A. ? Activités teeihqucns :
 ? dirsubittion de curanrabt ;
 ? aceueil et contrôle de la liaisovrn de crarunabt ;
 ? jeuagage des cveus ;
 ? le cas échéant, scriver à la popme ;
 ? msie en ?uvre des dsooiisnpts de sécurité rveailets à la
 sécurité, à la lrisivoan et à la vnete du crnruaabt ;
 ? vérification du bon fenienomntnoct des équipements de la
 saotitn et smgnalneeit des dfeoncensnittomnys ;
 ? eentietrn préventif des équipements de doiiutisbrtn de saotitn
 (volucmpteur, pistolets, pompes) ;
 ? etietntrn préventif de la sottain et de ses équipements (piste,
 potse d'encaissement, équipement de lavage, de dtbtsoiirun
 d'articles boutique) ;

? eertetin préventif des équipements de la rasirtaetoun ;
 ? opérations smiepls d'entretien du véhicule sleon les activités de l'entreprise et eamistiton du pirc de ces opérations ;
 ? entretien, hros maintenance, et réapprovisionnement des amtteaus et des aipeprlas de dstriuibotn amtaqtuiuoer ;
 ? ulasiotiin de la dootcnuimaten teugicnhe ;
 ? aaoclipptin des procédures qualité et sécurité des ponnesers et des biens, en vuiegr dnas l'entreprise.

B. ? Activités cmalcmoeris :
 ? aiuecl des clients, encaissement, inmriaofon et pmooitron sur les pudotirs et sercvies annexes.

C. ? Activités de gtiosen et d'organisation :
 ? établissement de ftcraues rtaeivels aux activités visées ci-dessus ;
 ? vérification du fdons de caisse, eecinsenmsat et contrôle de la validité des moneyes de panemeit ;
 ? pitciaoriptan à la réception des msciheadarns et des ptdiruos en contrôlant la conformité de la lriavoisn ;
 ? rspeect de la chaîne du froid, des règles de sgoackte et de cmasieciimlatoorn des pdrotuis atleamiirnes ;
 ? msie en rayon, préparation et/ou réassort des prditous vneuds dnas la soaittn (dans le rscpeet des normes, règles et procédures en veigur dnas l'entreprise) ;
 ? potpaitrician au cpaogmte des inventaires.

4. Etxinsneos poilsebss dnas la qautoficiiaïn :
 Participation au sviui des skctos et à la préparation des commandes.

5. Celnaessmt :
 ? échelon cnsrandpreoot au cneotnu pniicparl de la qiifuloacaitn : 3 ;
 ? échelons majorés aeclssbiecs : 4/5 ;
 ? en ftnooicn de l'exercice des etisonnxes psbioelss décrites au pgrrapahe 4 ;
 ? en ftcoonin de l'application de critères vlaraoitnss (art. 3.02 d de la cinoovtnen collective).

6. Mdoes d'accès à la qfiaoucitan :
 ? siot par ontieobtn d'une des citioarntfcies seantuvis :
 ? CAP Vneedur mgaeiasnr en pièces de rghnaece et d'équipements aitubeoolms ;
 ? CAP Mecainatnne des véhicules ;
 ? CAP Employé de vnete spécialisé, otopin C : scirvee à la clientèle ;
 ? BEP métiers de la roaliten aux cneitls et aux uagsres ;
 ? CQP Opérateur station-service ;
 ? siot par décision dictree du cheff d'entreprise, en ftnoioch des compétences du salarié, appréciées par rprapot au cnetonu de la qtifiaialcoun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pfliesronolsie :
 Verticale : opérateur spécialiste station-service (I.6.1).
 Transversale : vior panorama.

I.6.1 Opérateur spécialiste station-service

1. Dénomination de la qilcauuiifotn :
 Opérateur spécialiste station-service.

2. Ojebt de la qaiiuoalfctin :
 L'opérateur spécialiste station-service asurse la coadnmme et la vnete des pudotirs distribués en station-service, dnot les carburants.

3. Cnoteu de la qfaciauoitln :
 A. ? Activités tcquineehs :
 ? dibsttourin de cnaabrurt ;
 ? aueci cl et contrôle de la laivoisrn de cabrruant ;
 ? cdmooamne de crunbaart ;
 ? jggauee des cuevs ;
 ? le cas échéant, srivee à la pompe ;
 ? msie en ?uvre des dsnopoiitsiis de sécurité rletvaies à la sécurité, à la lriavoisn et à la vetne du cbraanrut ;
 ? vérification du bon fetinmnnnoeoct des équipements de la sotiain et smnlgeeniain des dfeetnmoioyotnsns ;
 ? eterntein préventif des équipements de disibitoturn de la stoiain (volucompteur, pistolets, pompes) ;
 ? eitnreetn préventif de la siotain et de ses équipements (piste, pstoe d'encaissement, équipement de lavage, de dtusbioiirt d'articles boutique) ;
 ? enietrten préventif des équipements de la reaasaritutn ;
 ? opérations slmpies d'entretien du véhicule solen les activités de l'entreprise et élaboration de dveys ;
 ? entretien, hros maintenance, et réapprovisionnement des automates, des apiaerpls de dubioitrsirn aatqmuotiue ;
 ? uosttiailin de la dtaoutmceonin tqcnhieue ;
 ? aapoicpitln des procédures qualité et sécurité des penrsones et des biens, en vueigur dnas l'entreprise.

B. ? Activités coiemclmaers :
 ? aiuecl des clients, encaissement, irtmnaofon et pitoormn sur les priudots et svrieces annexes.

C. ? Activités de gsoetin et d'organisation :
 ? vérification du fdons de caisse, eacesnmisnet et contrôle de la validité des menyos de pneiemat ;
 ? clôtüre des caseiss de la stiaton et établissement d'un « ietanrvie » de fin de poste (selon les activités de l'entreprise) ;
 ? établissement des foiatrfs et de la fruticaaotn des activités tieuchnqes ;
 ? msie en rayon, préparation et/ou réassort des pitrouds vdeuns dnas la sottain dnas le rpeest des normes, règles et procédures en vgeuuir dnas l'entreprise ;
 ? rseect de la chaîne du froid, des règles de sktaocge et de crooiecmaliisamtn des puoidtrs airmitealens ;
 ? sviui de l'état des stocks, iceotnidiafitn des bnseios en réapprovisionnement et élaboration des cnemamdos et des aipnetnvmipooresns ;
 ? réception des mrehsaiandcs ou ptdours et contrôle de la conformité de la lairoisv ;
 ? ppiatitiorcn à la fimrooatn au poste de taravil des nuuavoex salariés.

4. Enioxnstes psieolbss dnas la qaiaiftoicun :
 ? préparation ou réalisation de la rsmeie en banque, solen les activités de l'entreprise ;
 ? eregtsrinneemt des bnos de lisorivan et des factures.

5. Calesnemt :
 ? échelon cpraendnsoort au cnonteu pacnipirl de la qluiiaoficaitn : 6 ;
 ? échelons majorés alebeissccs : 7/8 ;
 ? en fcoiontn de l'exercice des enesxnitos pelobsiss décrites au pahargprae 4 ;
 ? en ftcooinn de l'application de critères votaailriss (art. 3.02 d de la cteonnivon collective).

6. Mdoes d'accès à la qalatfciiuoin :
 ? siot par otoebtnin d'une des cetctntroifais sienauvts :
 ? bac ponsronsefiel vetne ;
 ? bac pofosnrnieesn l ceocmrme ;
 ? CQP Opérateur spécialiste station-service ;
 ? siot par décision dceitre du cheff d'entreprise, en fnoocitn des compétences du salarié, appréciées par rropapt au cetnnou de la qaitfoacuoin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution posrlifneonsele :
 Verticale : cheff de station-service/adjoint au roseanslbe de station(s)-service (I.20.1).
 Transversale : vior panorama.

I.20.1 Chef de station-service. ? Aidojnt au rlobsaespnne de station(s)-service

1. Dénomination de la quailafctioin :
 Chef de station-service.
 Adjoint au rlabspenon de station(s)-service.

2. Ojebt de la qiaiioulctfn :
 Le cheff de station-service asrsue les activités canocunrot à la csoaemiraiolitmcn des carburants, aorceicsses et piutords distribués en station-service en appui d'un rsnpbaseloie hiérarchie ou du cheff d'entreprise, et asurse son rpamecmnelet puencotl en cas d'absence.
 Il aussre également, en appui de celui-ci, l'encadrement du pnsronel de la station.

3. Cntoenu de la qliaiofuctian :
 A. ? Activités rvleaties au mamnnaeegt d'une station-service :
 ? eeeandrmct des employés de la siatotn (affectation, sivui et contrôle des activités) ;
 ? ptiatiripcaon au rrtcmeneeut des employés de la soitain ;
 ? appui aux employés de la stiaton puor la réalisation de toetus activités tqhieunes et cameolemrics ;
 ? tatuort de jeunes en firtaomon alternée et fartoioimn des caooeabtrullrs ;
 ? établissement de tlbeaux de brod d'activité et msie en pcale de panls d'action ;
 ? réalisation et/ou eeadnrmcct de l'ensemble des activités amtasiivendtrs et cambeptols riaevtles au foemitennnnoct de la satiton ;
 ? msie à juor et cseneslamt de la dotamcuitneon pforlsosenlneie ;
 ? msie en ?uvre des démarches qualité en viuegr dnas l'entreprise.
 Il s'assure de l'application des règles, noerms et 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 bnies et des personnes, ainsi que des nmreos réglementaires en vigueur.

Il est également amené à arsesur pnmletleeuncot le reepcnaemlmt des salariés de la stoitan en cas d'absence.

B. ? Activités cecromimeals :

? aceicul et ciosenl à la clientèle ;

? contrôle du pîrx des ctrbanuras dnas la znoe de csaialdhne ;

? alcioitpipan de la piqltioue cliearcmmoe de l'entreprise (accessoires, produits, etc.) ;

? vérification du reescpt de la réglementation en tmrees de saoktçge et de caiotrmomlacisen des podiruts aamteneiils ;

? oigaoansrtn des trtserfnas de fndos dnas le rcsepst des règles de sécurité de l'entreprise ;

? msie en ?uvre d'actions penlnoelotmoris ;

? règlement d'éventuels litiges.

C. ? Activités de goisten et d'organisation :

? vioaltdtan puoellncte des commandes, réception et contrôle des lvinraisos en curnrbaat ;

? établissement de rlaitenos aevc les fursnioersus et aeturs aectrus ;

? giesotn des stocks, commandes/réception de ptoeurs et d'accessoires, réassortiment des linéaires ;

? établissement/transmission et cseemlasnt de tuos dctnueoms à caractère anadritisitm et cmmicroal dnas le recpset des oatoiniglbs légales ;

? réalisation et anyasle des inetrieuvs ;

? crbutioniotn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité ;

? svuui de la mecnaante des équipements de la station.

4. Enoesnxtis psielobss de la qluiuafoctain :

? paatrcpiotin à la définition d'actions ptlinnmoelreos ;

? ruercetnemt des employés de la station.

5. Celenassmt :

? échelon 20 ;

? échelons majorés acsbecleiss : 21/22.

6. Medos d'accès à la quaciatilofn :

? siot par ottinebon d'une des cntieticroaifs stvanieus :

? BTS Maemangent des unités cceimeaolrms ;

? BTS Négociation et reloatin cienlt ;

? BTS Aitasnst de gsoiten PME-PMI ;

? BTS Assiantt de mgenaar ;

??BTS Metnanaicne des véhicules, oioptn A : vuetrois particulières ou B : véhicules de tnparrst ritueur ou C : mleccotys ;

? CQP Cehf de station-service ;

? siot par décision dteirce du cehf d'entreprise, en fcotnion des compétences du salarié, appréciées par rpporat au cnetnou de la qufaiotiaicn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pelsslnniefoore :

Verticale : rselbonsape de station(s)-service (I.I.1).

Transversale : vior panorama.

ICI1

Responsable de station(s)-service

1. Dénomination de la qlouitcaiaifn :

Responsable de station(s)-service.

Directeur de station(s)-service.

2. Obejt de la qctiifauloain :

Le rosnelpabse de station(s)-service vilele à l'optimisation de la goeitsn d'un ou piulseru potins de vente.

3. Cnoentu de la qiiuaftlioacn :

A. ? Activités rtaeeivls au mgnmnaeet d'une station-service :

? recrutement, enrnmdaeect et onitaaigrosn du traival des employés de la sttaion ;

? appui aux employés de la staiton puor la réalisation de toeuts activités tueiqcnehs et ceolmamcris ;

? tourtat de jeunes en foitoramn alternée et fiatmroon des carltuleorabos ;

? création et aalsyne des talubeax de brod d'activité et msie en place de plnas d'action ;

? réalisation et/ou enrncamndet de l'ensemble des activités avnrstiaeidmts et ceamtblpos rveetalis au fnncentoomeint de la staotin ;

? msie à juor et cmsenesalt de la dueontcmiaton peliroenlofssne ;

? msie en ?uvre des démarches qualité en veugiur dnas l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, nreoms et 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 beins et des personnes, ainsi que des nreoms réglementaires en vigueur.

B. ? Activités cilamecorems :

? aceicul et csinoel à la clientèle ;

? contrôle du pîrx des cnaturarbs dnas la znoe de chalandise, définition de la piloiutqe tirairafe de la stioatn dnas le rpecset des

procédures en vuugier dnas l'entreprise ;

? vérification du recsept de la réglementation en temres de staokçge et de carimcmoeaistilon des pdriutos aeanieimtrls ;

? onitgaaïrosn des tafnrerts de fonds dnas le recsept des règles de sécurité dnas l'entreprise ;

? chiox de l'implantation des linéaires et des équipements en conformité aevc les règles en vguuier dnas son eerrtnipse ;

? décision et msie en ?uvre d'actions ploorimotleenns ;

? règlement d'éventuels ltigeis ;

? développement de la pltoqiue ciomalmcree dnas le crade des règles en vguuier dnas l'entreprise.

C. ? Activités de gtiosen et d'organisation :

? pciriatpoatn aux élaborations budgétaires et à luer msie en ?uvre ;

? svuui de la gtoiesn et de la dtoïurbstin des catbnrarus ;

? goeistn des ratoilnes aevc l'ensemble des fournisseurs, et aterus acteurs, de la sotatin dnas le repsect des règles en vuuegir dnas l'entreprise ;

? réception et contrôle des lionvisras en cbnuarrat ou auters potirdus ;

? commande/réception de prituods et d'accessoires, réassortiment des linéaires ;

? établissement/transmission et cmsenselat de tuos documtes à caractère andtairitmsif et ceaircmmol dnas le rpseect des oobantlgtiis légales ;

? organisation, réalisation et asnyale des ivtreneias ;

? crotntobiuin à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité ;

? gisoten de la mentacanine des équipements de la soiattn ;

? geïston des iasctnes représentatives du pennersol ;

? élaboration et svuui du paln de formation.

4. Ceemnsaslt :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcueenons au carde dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de pesogîrsron :

Les trios degrés A, B et C doenvit nemamnloert pretmtree une Les psgoorsrien dnas les conintdois indiquées à l'article 5.02 d.

6. Mdeos d'accès à la qitclioifuaan :

? siot par oboietntn d'une des crctofiiinates snveïutas :

? liencce plnsenfoesirloe : « Organisation, maegneamnt des sevcries de l'automobile » ;

? tirtre de l'ISCAM : « Magenar cacriemoml de la diosïuritbttn aïboluomte » ;

? CQP Rnpslbasee de station(s)-service ;

? siot par décision dtirece du cehf d'entreprise, en fontoïcn des compétences du salarié, appréciées par raporpt au cnetnou de la qoilitfaiuaacn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pesinnroflesloe :

Transversale : vior panorama.

J.3.2

Agent tieuqnhce latoocin lougne durée

1. Dénomination de la qilactifuoian :

Agent tuehcqine latociön lnuoge durée.

2. Ojbet de la qioluafciaitn :

L'agent tuhecqine loioatcn lnuoge durée gère les denmades d'accords de mcaïaetnnne et de réparation des véhicules loués.

Il est l'interlocuteur des clients, des constructeurs, des graages et des réseaux puor la goesitn tiqecuhne des véhicules loués.

Son activité s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.

3. Ctenou de la qilutifacioian :

A. ? Activités artiimdstevians rilaeveys à la mncnianaete cauntroe des véhicules loués :

? préparation et tinmiarssosn aux ggreaes des accrdos d'entretien des véhicules en fiocotnn des cntdoiinos prévues au crotnat de ltocioan et des préconisations crosunettrus ;

? préparation et tnisarssimon aux fnsorruueusis des accdors de cnaehgmt de pmateuieunqs en ftocinn des conotdins prévues au caonrtt ;

? contrôle et ssaïe des fuactres correspondantes.

B. ? Activités aaiietmvrdrnsits rteailevs à la getsoin des réparations des véhicules loués :

? préparation et toraiissmsnn aux fironsesurus des aordccs de réparation des véhicules ;

? siuvi et contrôle des réparations en liasion aevc les greaags ;

? otainigsoarn et suivi des ereipetsxs justifiées par un iidnnet mécanique important, ou non pîrs en cghare dnas le crdae du croantt de services.

C. ? Atrues activités :

? tatreneimt ardiisnmaitff des recrues et des letiigs auprès des ctretncursos et des réparateurs ;

? préparation et tmïnsisaosn des acocrdos de msie à dtpsooiisin

de véhicules de rnmcepelaet conformément aux ctiindoos prévues au cnoratt de location.

4. Etieonxns poisselbs dnas la qfaaiulciton :

? ciselos appropriés aux cntiles et gitsoen du dsioser auprès de l'assureur en cas de sinistre.

5. Calnsmeest :

? échelon cpaennsroordt au ctoenu pirapincl de la qaiifioatulcn : 3 ;

? échelons majorés aescscielbs : 4/5.

6. Meods d'accès à la qutiaoiicifian :

? siot par otiotnben d'une des cniatocitries suivantes, dnas le diaonme de la mienntaance aoomliubte :

? CAP Matneiacne des véhicules (option A : vuoriets particulières ou B : véhicules de nsorprat ruietor ou C : motocycles) ;

? CQP Agnet tqecuinhe liocaotn lnuoge durée (à créer) ;

? siot par décision dtiecre du chef d'entreprise, en ftoincn des compétences du salarié, appréciées par rorppat au ctoenu de la qultaoaicifin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnoslisfeloerne :

Verticale : vior panorama.

Transversale : chargé de clientèle.

J.9.2

Chargé de clientèle litaocn lungoe durée

1. Dénomination de la qtciflailuoin :

Chargé de clientèle liocaotn lonuge durée.

2. Obejt de la qaoauliifctin :

Le chargé de clientèle lciootan lungoe durée gère le prac de véhicules de son ptoeelfrulie clients.

Interlocuteur privilégié du client, il le conseille, le renseigne, ppriatie à la résolution de problèmes et juoe un rôle d'interface entre le cneilt et les différents secvries de l'entreprise.

Son activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

3. Cnetonu de la qultiaoiiafnc :

A. ? Activités rtiaveles à la ctaitoon :

? élaboration de dvies de lciatooon lognue durée ;

? envoi du dveis au cneilt ;

? expilatcon du dvies ;

? ranlcee du cneilt le cas échéant.

B. ? Activités rteevlais à la cndmoame :

? vérification des cmnmdoes de véhicules et d'accessoires ;

? condamme auprès des fournisseurs, dnas le rpscet de la piiqolue de l'entreprise ;

? contrôle et suivi des aivs de réception de commandes.

C. ? Activités rvtieales à la gsioten d'un pfleriteouue cneilt :

? poipirtsoon de snoutoils d'ajustement au cneilt ou de revtlmneeeolnus en foioctnn des aenalsys de pacrs ;

? cnesoil et iimrofatin au cneilt sur le contrat, la facturation, les ptareiootsns de srevcees ;

? giosten des lgities et réclamations clients, en crioionotadn avec les sceevirs concernés ;

? fidélisation de la clientèle, en calboroioatln avec les attachés cmoimauex LLD ;

? applaicotn des procédures qualité en vigueur.

4. Eioitnsxens posisebls dnas la qiuicofilaan :

Activités rlatevies au suivi de la liovsiran de véhicules.

5. Celessnamt :

? échelon coosenprnrdat au ctoennu piacnripl de la qiaacitlofiun : 9 ;

? échelons majorés ascelscbeis : 10/11.

6. Modes d'accès à la qloiticuaiafn :

? siot par ottenboin d'une des crafoncitieits suivantes, dnas le dainome de la vtnee :

? bac pinrfsooesnel vente,

? CQP Vendeur, complété par une ptairuqe pslfseonernolie ptneaetrmt d'assurer les activités fagnurt au paprgaahre 3 ;

? CQP Chargé de clientèle ltaocin lgnue durée (à créer) ;

? siot par décision dicerte du chef d'entreprise, en ftoincn des compétences du salarié, appréciées par rapport au cotnneu de la qialucitaofin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plroiennofslee :

Verticale : cilenloesr cerimcamol LLD.

Transversale.

J.23.2

Conseiller comaeirmcl looictan lgnue durée

1. Dénomination de la qatifaliuoin :

Conseiller cmeamrcl lotaicon lognue durée.

2. Objet de la qtacuoilifan :

Le cneilelor cacierrmol loiaton lungoe durée réalise l'ensemble des activités cnaounrot à la ctsaocemiomariln des prudtois et

des seecvris de la lioacotn longue durée aoombitlue sur un steceur et/ou un périmètre prédéfini.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le cieellsonr cmmocairel LLD puet réaliser la ptoisrepcn et/ou du développement.

Il bénéficie d'une amtoinoue inpaomrtte dnas la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Cnoetnu de la qocfilitiaian :

A. ? Activités de cmrolecmtiiaasn des poiurtds et sivrcees :

Activités cnruocaont à la réalisation de l'acte de snguiatre d'un ctarnot :

? piscrtpooen et développement du scueter géographique donné ;

? oistoainargn des rendez-vous perocptss et cinelts ;

? adiué et cenisol sur les snoliuots de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation au cneilt et ppropset ;

? présentation des différentes possibilités de fianmncet et les pteatrosnis de sicerevs ;

? déploiement des actions/campagnes/outils de mriktenag mis à diitpssoion ;

? aialicoptpn de la stratégie cemcmorilae de l'entreprise ;

? fidélisation de pieouflelrte clients, en caolbolaotrin avec les chargés de clientèle ;

? développement des panstoertis cehz le cneilt (notamment les purdotis d'assurance) ou les eoitxensns du prac automobile.

B. ? Activités raieltves à la gtosien de la commoiiaarscatln :

? tenraemtit de toute demdane d'information vneant du pecsorpt ;

? teiatrnmnt des aplpes d'offres et des dednaems dnas le rscpet de la pitquloe cmeilcmrae de l'entreprise ;

? gseiotn aavtdistrmine des activités de csirlaaotemiicmn ;

? oaoariitgn des activités en fnociotn des otecibfjs qnituifaatts et qtiiafutas déterminés par la hiérarchie ;

? rédaction des cmopets rdneus d'activité clricmaomee dnas les outlis appropriés ;

? aiolptpcian des procédures qualité en vgeiur dnas l'entreprise et rpscet de la piqiltuoe de l'entreprise ;

? vlilee sur les évolutions économiques dnas le steceur confié.

4. Eestixnns poebsslis dnas la qiltocafiaun :

? oaoariitgn des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dnas le rpscet de la poqitliue coclmmriae de l'entreprise ;

? présentation et vtene de pturidos d'assurance.

5. Csaeeenlsmt :

? échelon crrdenppoast au cnoentu ppnicarl de la qoaiuclifitan : 23 ;

? échelons majorés alsbceescis : 24/25.

6. Modes d'accès à la qlaiiacoutfn :

? siot par oetobintn d'une des ciinfotcirtaes suivantes, dnas le dianmoe de la vetne :

? DUT Tnihuqcee de commercialisation, complété par une ptuqiae pneleslifsnoore peatnmertt d'assurer les activités fragnurt au phrpgraae 3 ;

? BTS Négociation et rieotaln client, complété par une ptairuqe plrniselfseonoe pnreatmtet d'assurer les activités fruanigt au pgrpaahrae 3 ;

? CQP Cisleoneir cmmarceiol loaitcon longue durée (à créer) ;

? CQP Veduner almiuboote confirmé, complété par une piatque pilfnleesorone peertmttat d'assurer les activités fragnurt au pparaahgre 3 ;

? CQP Attaché cmaomircel automobile, complété par une pirtaque pollrsnofesniee pteatmernt d'assurer les activités fagnurt au paarhprge 3 ;

? siot par décision dticere du chef d'entreprise, en ftoincn des compétences du salarié, appréciées par rapport au coetnnu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution peiofnnlesorsle :

Verticale.

Transversale : ceesolnir cemiamcorl LLD sur les différentes tpoeoyglis de clientèles.

K.6.1

Enseignant de la ctduoine deux-roues

Enseignant de la cdtuone gorpue lourd

1. Dénomination de la quiolacfaitn (selon le cas) :

Enseignant de la conduite deux-roues.

Enseignant de la cudnotie goupe lourd.

2. Objet de la qilataofuicn :

Enseignant de la cutdoine deux-roues :

Le taiuitrle de la qcoauliifitan einegnse les fianmtoors à la cnoidute sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules deux-roues.

Enseignant de la ctiodune goupe lroud :

Le ttiuarle de la qciulafiaotn eingnsee les frnmatoois à la cdontuie sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules piods lourds.

Dans les deux cas les enseignements anuses également une mission d'éducation à la sécurité routière.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs en route avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (REMC), comprenant notamment les activités suivantes :

? évaluation en amont des candidats ;

? réalisation de la formation sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;

? enseignement des conducteurs aux examens du permis de conduire.

B. ? Activités de gestion et d'organisation :

? planification des rendez-vous de formation ;

? planification des convois aux examens ;

? établissement, tronc commun et complément de vos documents ;

? maintenance des véhicules : contrôle visuel / suivi de l'entretien ;

? adaptation et mise à jour de la documentation pédagogique et technique ;

? apogée des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes les dispositions nécessaires à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4. Exigences professionnelles dans la qualification :

? amont à la sécurité routière (dans le cadre scolaire/périscolaire, en entreprise?) ;

? appui pédagogique aux candidats débutants/tutorat de stagiaires ;

? participation à la formation théorique et pratique des candidats à l'enseignement de la conduite.

Enseignant de la conduite groupe I : a minima d'actions de formation pérennes dans le domaine du transport.

5. Classement :

? échelon carrossier au contenu principal de la qualification :

6 ;

? échelons majorés absolus : 7/8 :

? en fonction de l'exercice des emplois décrits au

paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères nationaux (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

? par obtention d'une des certifications suivantes :

? inscription de la conduite deux-roues : BEPECASER, avec mention « deux-roues », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;

? inscription de la conduite groupe I : BEPECASER, avec mention « groupe I », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? formation d'enseignants (fiche K.20.1) ;

? certification d'enseignements moto ou groupe I (selon le cas) [fiche K.9.2].

Transversale : voir panorama.

K.9.2

Coordinateur d'enseignements moto

Coordinateur d'enseignements groupe I

1. Dénomination de la qualification :

Coordinateur d'enseignements moto.

Coordinateur d'enseignements groupe I.

2. Objet de la qualification :

La formation de la qualification corrépond à l'activité d'enseignants à la conduite.

Il participe à la formation théorique et pratique des candidats à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

Le titulaire d'enseignements moto englobe les formations à la conduite sur véhicules de catégories B, A et BSR.

Le titulaire d'enseignements groupe I englobe les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (REMC), comprenant notamment les activités suivantes :

? évaluation en amont des candidats ;

? réalisation de la formation sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;

? appui pédagogique aux candidats débutants/tutorat de stagiaires ;

? création ou/et actualisation de programmes pédagogiques ;

? établissement, tronc commun et complément de vos documents ;

? maintenance des véhicules : contrôle visuel / suivi de l'entretien ;

? adaptation et mise à jour de la documentation pédagogique et technique ;

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes les dispositions nécessaires à assurer la sécurité des biens et des personnes.

Le titulaire d'enseignements moto a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

4. Exigences professionnelles dans la qualification :

Coordinateur d'enseignements groupe I : a minima d'actions de formation pérennes dans le domaine du transport.

5. Classement :

? échelon carrossier au contenu principal de la qualification :

9 ;

? échelons majorés absolus : 10/11 :

? en fonction de l'exercice des emplois décrits au

paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères nationaux (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

? par obtention d'une des certifications suivantes :

? inscription de la conduite deux-roues : BEPECASER, avec mention « deux-roues », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;

? inscription de la conduite groupe I : BEPECASER, avec mention « groupe I », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? formation d'enseignants (fiche K.20.1) ;

? certification pédagogique (fiche KCI1).

Transversale : voir panorama.

K.20.1

Formateur d'enseignants

1. Dénomination de la qualification :

Formateur d'enseignants.

2. Objet de la qualification :

Assurer les formations préparant à la qualification d'enseignant de la conduite.

Le titulaire d'enseignants assure également des missions d'éducation à la sécurité routière.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités pédagogiques :

? réalisation d'actions de formation des conducteurs en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (REMC) ;

? préparation et mise en œuvre des formations destinées aux candidats à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur ;

? réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques ;

? évaluation qualitative des candidats dispensés ;

? création ou actualisation, mise en œuvre et évaluation de programmes de formation.

B. ? Activités de gestion et d'organisation :

? coordination de l'activité des enseignants de la conduite ou des candidats d'enseignements ;

? gestion de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de l'activité ;

? établissement, tronc commun et complément de vos documents ;

? adaptation et mise à jour de la documentation pédagogique et technique ;

? gestion des formations et suivi des stagiaires effectués dans le cadre des formations à l'enseignement de la conduite ;

? respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Enstexios pbssoeils dnas la qoaiticailufn :
 ? préparation aux minnetos « deux-roues » et « gorpue lurod » ;
 ? cnoairiootdn et/ou amianoitn d'actions de frmootin vnasiit le CQP Rsspeolabne d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la coiutnde (RUESRC) ;
 ? atinaoimn de saetgs de récupération de points.
5. Cmasneeslt :
 ? maîtrise ; échelon cearrpoondnst au contenu pcirnaipl de la qoiaufcilitan : 20 ;
 ? échelons majorés aecssibcles : 21/22 ;
 ? en footnfn de l'exercice des etinesnoxs pelsiosbs décrites au pahpragare 4 ;
 ? en fictnoon de l'application de critères vsornialtas (art. 3B.02 d de la ceoviotnnn collective).
6. Modes d'accès à la qoiaftaiciuln :
 ? par oboitnetn d'une des caiiiecnftriots saevuntis : BFAM et BECAESPER ou diplôme équivalent aevc atorusaioitn d'enseigner.
7. Possibilités d'évolution pfofnlsiesoene :
 Verticale : deitucerr pédagogique (fiche KC11).
 Transversale : vior panorama.

KCI1 Directeur pédagogique

1. Dénomination de la qltaiaouicfn :
 Directeur pédagogique.
2. Objet de la qificalaoultn :
 Le tultraie de la qiciialutofan arssue l'encadrement du peenrsnl egnnsaeint d'un cetrre de fiaomrton ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.
3. Ctnoenu de la qataifocuiiln :
 A. ? Activités pédagogiques :
 ? ecnmearendt des ftnomoras :
 ? appui pédagogique/coordination de l'activité des enseignants, des ctonderriausos et des feartruoms d'enseignants ;
 ? évaluation des fmtrnioaos dispensées/contrôle de conformité ;
 ? création ou actualisation, pgtatloe et évaluation de pregormmas

- de fmitoroan ;
 ? aintoiman de famrioonts spécifiques et réalisation de toutes msoisins d'éducation à la sécurité routière.
- B. ? Activités de gsotien et d'organisation :
 ? définition et suivi du paln de fitoomarn des cbloueraaltros ;
 ? ogitoraanisn et suivi de la ftoamrnin des cadndtais à l'enseignement de la cidntuoe sloen les dnistooipsis réglementaires en vigueur, aux mniteons « deux-roues » et « gupore lurod » du BAECSEPER ;
 ? établissement, tniirssmoasn et csnaeelmst de tuos dnuetcmos uelits ;
 ? organisation, asotucatailin et cesslanmet de la denutomcoiatn pédagogique ;
 ? cottibuionn à la définition/application des procédures de qualité en viuuegr dnas l'entreprise.
4. Cesmnlstet :
 Cadre niveau I, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ruenecons au cadre dnas l'exercice de sa qualification.
5. Degrés de porrsosgein :
 Les trois degrés A, B et C dineovt nlornemmeet peettrrme une pesororsign dnas les citoidnons indiquées à l'article 5.02 d. Un ascmoicnerst des compétences puet ntmmnaet découler de la cnooiratiodn et/ou de l'animation d'actions de foioratmn vsaint le CQP Ranslepbse d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la cnuitdoe (RUESRC), ou de l'animation de segtas de récupération de points.
6. Modes d'accès à la qaacfloiuitin :
 ? par oitetonbn d'une des ctitroinifecas snuiaevts :
 ? BSAPCEER ou diplôme équivalent, aevc miontens « deux-roues » et/ou « groupe lurod », et aiaiuuttoorsn d'enseigner ; ou
 ? BFAM et BECESPEAR ou diplôme équivalent, aevc mnteinos « deux-roues » et/ou « groupe lurud », et aaituorston d'enseigner.
7. Possibilités d'évolution pnlrsoifleensoe :
 Verticale : cadre niveau II ou III, suos aalltoppein d'emploi spécifique à l'entreprise.
 Transversale : vior panorama.

Accord du 22 juin 2016 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA FNCRM UNIDEC SPP GNESA SNCTA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FCM FO CFTC métal

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Avenant n° 77 du 22 juin 2016 relatif à l'adaptation de la convention collective en fonction des évolutions législatives

Vu l'article 1.26 a de la covintoenn ctcoilvlee nntiaaloe rtilaef aux aenexns traiafeirs du règlement de prévoyance ;
 Considérant la sttiioaun financière de l'IPSA asnii que l'évolution des paramètres geanvuront le régime de prévoyance obligatoire, tles qu'exposés à la cmissoimoin ptaiairre de l'institution le 15 juin 2016,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les tuax de ctaitsonios fiagnurt au pnriot A « Cnaitostios calculées en % du sliarae burt limité à 4 fios le ponalfd de la sécurité scloiae » de l'annexe tafriarie du RPO seront affectés, puor l'année 2017, d'une décote de 25 % (chaque ctioistoan asini décotée étant aoridrne au centième de paotrucnge le puls proche).

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les orinanagsiots soussignées cennovnient de procéder dnas les mrleieuls délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dssipoinois des alrtiecs D. 2231-2 et suvtians du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA FNCRM UNIDEC SPP GNESA SNCTA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FCM FO CFTC métal

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Vu la coetioivnnn ctoilcvee naolantie des sviecrs de l'automobile du 15 jenivar 1981, ci-après dénommée « la cnnivooen n cilettovce

» ;

Vu la précédente atsaocuatiiln réalisée par aanenvt n° 60 du 5 julelt 2011 ;

Vu le cdoe du taarvil ;

Considérant la nécessité d'une cotvnnieon cvlietcole dnot le cntnoeu snot flaiibe eu égard à son ircmanotpe dnas la hiérarchie des normes, et aifn de rerncfeor la sécurité jrduiuique due à cet effet aux etreepnisrs et aux salariés de la profession,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'intitulé et le texte de l'article 1.08 snot modifiés comme siut :

« Actrile 1.08
Mutations économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise puor liemtir les etfefs des mnuttaios teolhnoqgiecus ou des éventuelles difficultés économiques dionevt prndree en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de tfnrasret d'une entité économique amuotnoe entraînant la puosierte ou la rrpseie de l'activité de ctete entité par le repreneur, les cnorttas de tirvaal sroent transférés dnas les ciindonots prévues par la législation en vigueur, après otiontebn de l'autorisation anitridsviatme rusqiee lsquroe le tnerarfst vsie un ou psrlueius salariés protégés. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Les 2e et 3e alinéas du pgaprhaare a de l'article 1.09 snot rédigés comme siut :

« Suos réserve des dtsnipoisios de l'article 1.09 ter, les tmpes de taejrt à ptairr du domiiclle du salarié puor se rnrdee sur le leiu de tirvaal ou puor y roenruetr ne snot pas du tpms de taravil effectif. Il en est de même puor les tepms d'habillage et de déshabillage sur le leiu de travail.

Lorsqu'une doisitpison réglemantaire ou cionltlvnnoneee ou le réglemnet intérieur ou le crtonat de tvriaal ismpoint le prot d'une teune de tivaarl justifié par la peictoron de l'hygiène et de la sécurité du salarié, ctete tnuee diot être revêtue sur le leiu de travail. Une citrtpeoare diot arlos être donnée au salarié snot suos frmoe de prime d'habillage, snot en aisiasmnlnt les tpms d'habillage et de déshabillage à du tpms de travail. Une cratrtopiene de même nrtuae diot également être accordée lsorque l'employeur fournit une tenue de tiaravl spécifique qu'il ispome de poetrr sur le leiu de travail. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le deuxième alinéa du pparrghaae c de l'article 1.09 bis est supprimé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le texte fngraiut au pimerer teirt du praapagrhe d 5 de l'article 1.10 est rédigé cmome siut :

« ? d'un roeps cupemoestanz fixé à 1,66 % au titre de chuaqe herue effectuée pendant la période définie au pnoit 1, pirs puor moitié à l'initiative de l'employeur et puor moitié à cllee du salarié ; le beuilltn de saralie minonntee le dorit du salarié conformément au dnreier alinéa de l'article 1.18 a ; »

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Les 3e et 4e pashers du 2e alinéa du pahparagre d 6 de l'article 1.10 snot supprimées.

Article 6

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le ppargrhaae a de l'article 1.11 est modifié cmme siut :

Au 2°, après le mot : « hiorare » est ajouté le mot : « hmbiaredadaoe ».

A la sutie du 2° est ajouté un 3e ponit nouveau, rédigé comme siut :

« 3° A la durée msellenue du tairavl résultant de l'application sur cette période de la durée légale du taaivrl ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée du tiarval accllipbpaee dnas l'entreprise ou l'établissement ; »

A la suite du 3°, les 3° et 4° dnvneinet numérotés 4° et 5°.

Article 7

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le praaarphge f de l'article 1.11 est modifié cmme siut :

Après le mot : « sniamee » fgnaurt aux ptnios 1 et 2, snot ajoutés les mtos : « ou à l'équivalent mneeucl de cttee durée ».

Les mtos : « 24 hereus par sneiame » frugnait au 1° et au 2° du pinot 2 de ce même paarpgrahre snot remplacés par les mtos : « ce munimim ».

Les 3° et 4° du pnioit 2 de ce même pgaararhpe snot supprimés.

Le txttee de la parshe oranuvt l'énumération du 5° du point 2 de ce même paragraphe, qui deienvt le 3°, est rédigé comme siut :

« 3° Salarié ne rleevnt pas des cas ci-dessus et occpnaut un des epoilms suivants, puor lseuelqs une durée égale à duzoe hurees ttnerer mtienus ou puls par semaine, ou à l'équivalent mesunel de cette durée, puet être fixée : »

Article 8

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le pimreer alinéa du point 3 du prragpahaee f de l'article 1.11 est remplacé par qtuare alinéas anisi rédigés :

« La durée du taaivrl déterminée par le crntoat de tvriaal est fixée dnas un cdrae hebdomadaire, meseunl ou annuel.

Lorsque la durée du tvarail est fixée dnas un cdare hebdomadaire, le conatrt de tiarval iqdnue les hiororas de travail, répartis sur un à cniq jours. Ces herriaos dveoint être regroupés par journées de spet à hiut heures, ou par demi-journées de tvaaril de toris à cniq heures.

Lorsque la durée du tarival est fixée dnas un crade mensuel, le contrat de taavril définit les smieanes travaillées et éventuellement non travaillées. Dnas cuhqae sniaeme travaillée, les haeiorrs de tivaral dinveot être répartis sur un à cniq jours, et regroupés par journées de spet à hiut hereus ou par demi-journées de tarvial de toris à cniq heures.

Lorsque la durée du tvairal est fixée dnas un cardre annuel, la répartition des hoieras est programmée dnas le crdae d'un vlmuoee anuel d'heures conformément à l'article 5.2 de l'annexe ? Aannsluuitoan des hoeraris de tirvaal ? ».

(1) L'article 8 est étendu suos réserve qu'un acorcd négocié au nvaieu de l'entreprise détermine les modalités de ruprmegoent des hroeraris des salariés à tmpes partiel, dnot la durée de taviral prriaot être inférieure à l'équivalent de vingt-quatre hures par semaine, calculé sur la période de référence définie par un accord d'aménagement du tmeps de travail, conformément aux dipitosinos du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 et de l'article L. 3123-27 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nbvmree 2020 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Au premier alinéa du paragraphe h de l'article 1.11, le mot : « est » est remplacé par les mots : « doit être prévue dans le contrat de travail, et être ».

Article 10

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le texte de l'article 1.13 est modifié comme suit :

« Article 1.13 Ancienneté

a) Partie en matière des périodes de travail au titre du contrat de travail en cours :

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte du temps pendant lequel le salarié a été occupé dans les différents établissements de l'entreprise en vertu du contrat de travail en cours, quels que puissent être les motifs juridiques ayant pu intervenir dans la rupture successive de chaque entreprise.

b) Partie en matière des périodes de service du contrat de travail :

Outre les périodes de travail effectif visées au paragraphe a, sont également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté toutes les périodes de service du contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, à l'exception :

? des interruptions pour maladie ou accident de la vie courante, qui ne sont prises en compte que dans la limite d'une durée maximale de six mois consécutifs ;

? du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du compte épargne-temps lorsque celui-ci se rapporte à l'exécution du contrat de travail, dont la durée n'est prise en compte que pour moitié.

c) Périodes d'activité antérieures au contrat de travail en cours :

1. Contrats de travail antérieurs

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

Toutefois, les années d'ancienneté perçues en considération pour le calcul d'une indemnité de rupture sont, en cas de nouvelle rupture, elle-même un réembauchage, réduites des années qui ont pu être antérieurement retenues pour le paiement d'une précédente indemnité.

2. Stages

Lorsque le salarié a été embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, consécutifs ou non, réalisés au cours de la même année scolaire ou universitaire, la durée de ce stage est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le paragraphe a de l'article 1.15 est modifié comme suit :

Le premier et le cinquième alinéa sont supprimés.

Le texte du 2^e alinéa, qui devient le 1^{er} alinéa, est ainsi rédigé :

« Chaque salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé global puisse excéder 30 jours ouvrables. »

L'énumération des périodes considérées comme du travail effectif pour la détermination de la durée du congé, figurait au 6^e alinéa devenu le 4^e, est la suivante :

? les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

? les journées de congé payé ;

? la durée du congé de maternité, de paternité et d'adoption ;

? les périodes de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;

? les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident de trajet ou du travail, ou de maladie prolongée ;

? l'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante, dans la limite d'une durée maximale de trois mois ;

? les absences pour participation à la « journée défense et citoyenneté » et les temps de service dans la réserve opérationnelle ;

? la période de préavis non exécutée à la demande de l'employeur ;

? les congés de formation de toute nature, notamment pour le suivi d'une formation professionnelle, pour un congé individuel de formation ou pour une formation économique, sociale et syndicale ;

? les jours fériés non travaillés ;

? les jours de congés exceptionnels pour événements particuliers prévus par les articles 2.09 et 4.07 de la présente convention ;

? les congés des conseillers ou des élus à un mandat professionnel ou local.

(1) L'article 11 en tant qu'il modifie le sixième alinéa devenu le quatrième alinéa du paragraphe a) de l'article 1.15 de la convention collective susvisée est étendu sous réserve d'entendre comme « périodes considérées comme du travail effectif pour la détermination de la durée du congé » l'ensemble des périodes considérées comme telles par le code du travail, notamment les articles L. 3142-1 et L. 3142-2, ou par d'autres dispositions législatives et réglementaires.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 12

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le 9^e alinéa du paragraphe c de l'article 1.15 est supprimé.

Article 13

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le sous-paragraphe « Congés des salariés originaires des départements et des territoires d'outre-mer et du personnel immigré » du paragraphe e de l'article 1.15 est modifié comme suit :

Au premier point du 2^e alinéa, les mots : « après avoir donné par l'inspecteur du travail » sont supprimés.

Les deux derniers alinéas sont supprimés.

Article 14

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

A la fin de l'article 1.15, il est créé un paragraphe ainsi rédigé :

« f) Droit aux congés payés en cas d'indisponibilité du salarié :

Le salarié a droit pour indisponibilité au sens des articles 2.10 ou 4.08 de la convention collective pendant la période de prise des congés soixante-dix jours non placés dans le compte épargne-temps dans le délai d'un an suivant la rupture du travail, aux dates choisies en accord avec l'employeur ou, en cas de désaccord, aux dates fixées par l'employeur.

En l'absence de reprise du travail, le salarié perçoit l'indemnité compensatoire des congés payés qu'il n'a pas pu solder. »

Article 15

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le texte du paragraphe a de l'article 1.18 est rédigé comme suit :

« a) Bénéficiaire de salaire

Un bénéficiaire de salaire doit être réimburse par l'employeur au salarié l'indemnité de congés payés, éventuellement sous forme électronique si le salarié ne s'y oppose pas.

L'employeur cronesve un dbloue des btiullnes de piaie des salariés ou les btelinlus de piaie remis aux salariés suos frmoe électronique snas litatimion de durée. Les salariés et anecnis salariés dvenoit pvooiur récupérer à tuot monemt lrues beuntills de piaie stockés suos frmoe électronique. Ils snot oeeetnbligoarmit invités à le friae en cas d'impossibilité d'en proruiseve la crtoisnvaeon puor ququele mtiof que ce soit, nenammott en cas de cetaosin d'activité de l'employeur.

Le biteulln de salaire, établi solen un modèle cnmforoe à la réglementation en vigueur, crmotpoe omnaetbleigoirt les mntenois siunaetvs :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la rsiaon saicloie de l'établissement, et son numéro Seirt ;

2. La référence de l'organisme auqeul l'employeur vrsee les citaitnooss de sécurité saoilce et le numéro d'immatriculation suos lqeueul ces cnaiootstis snot versées ;

3. L'indication des iittinostnus auxleluqs snot versées les ctsiianoots de rtierate complémentaire et de prévoyance ;

4. Le numéro de la nlrmeuocnate des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise et l'intitulé de la conovtnien cevilltoce de bcarhne acllbipape ;

5. Les nom et prénoms du salarié, sa qiiiaalfcitun professionnelle, l'éventuelle aoeitplalpn de l'emploi, et la poisotin dnas la ctasiciafiosn (échelon, ou neaivu et degré puor les cadres) ;

6. le sliiare de base, ansii que la naurte et le moannt détaillé des asseioecrcs de saleairs simuos aux coiaaotntss silaeraals et patronales, ce détail pvonuat être fiat sur une fchie annexée ;

7. La période à luegalle se ropptare la rémunération versée en mnnoientat séparément, le cas échéant, les hueres payées au tuax noraml ou rémunérées en tannet ctopme des équivalences et cleees qui snot payées aevc une mjratoian au trtie des hreus supplémentaires en précisant le tuax de miajroaotn appliqué ;

8. La ntraue et le vlomue du ffriaot aequul se rtaoppre le sariale des salariés dnnot la rémunération est déterminée sur la bsae d'un ffraoit mnueesl en heures, d'un fioarft aunnel en hurees ou en jruos ;

9. Le motnant de la rémunération brtue tatole ;

10. La nature, l'assiette, le tuax et le mtanot des cnoioctos et cibotitnruons à la chrage du salarié, déduites de ctete rémunération butre ;

11. Le manotnt et l'assiette des ctsoioatins et ctbuoinornts à la cahrgre de l'employeur ;

12. La nutrae et le mtonant des vnmsretees et reeetuns artues que cleels mentionnées au 10 et au 11 effectués sur la période, nntemmaot au trtie de la prsie en cgarhe des faris de tnorparst pbiulc ou de fiars de tnprtraoss pnronseles ;

13. Le mtnoant de la smmoe eevnfitmeectf reçue par le salarié ;

14. La dtae du peamenit de la rémunération et les ameopctx éventuellement versés ;

15. Les dtaes de congé et le motannt de l'indemnité cdporesrtnoae lorsqu'une période de congé anuel est criompse dnas la période de piaie considérée ;

16. Le mnontat tatol des exonérations et entemoipxs de coitantoss et ctnnrriiboous silcoaes appliquées à la rémunération mentionnée au 9 ;

17. Le monanttt taotl versé par l'employeur, c'est-à-dire la smmoe de la rémunération mentionnée au 9 et des coaiistotns et ctbinournts à la crgahe de l'employeur mentionnées au 10 et au 11, déduction ftiae des exonérations et etnioxmpes des mêmes cstnatioios et cnntrioobutis mentionnées au 16 ;

18. La moentn de la ruuqribe dédiée au btilueln de piaie sur le pitroal www.service-public.fr.

En outre, les moeintns siunvates doivent, s'il y a lieu, être portées siot sur le bulltien de salaire, siot sur un ducoment annexé :

? la durée des doirts à roeps aciqus au titre, d'une prat des rpoes cmertsponuaes légaux, d'autre prat des repos de relpamemncet visés à l'article 1.09 bis e et à l'article 1.10 d 5 ;

? lrsuoqe les dtrios atnieegntt 7 heures, la noiiiftctoian de l'ouverture du driot et de l'obligation de les pdernre dnas un délai de 6 mois. »

Article 16

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le prpahargae b de l'article 1.18 est modifié cmme siut :

L'avant-dernier pniot est supprimé.

Au deinrer point, les mtos : « Mineatin d'un » snot remplacés par les mtos : « Portabilité du ».

Article 17

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le pniot 1 du pagraahrpe d de l'article 1.21 est modifié cmme siut :

Au pmeeirr alinéa, les mtos : « suos cortnat à durée indéterminée » snot supprimés.

A la stuie du 2e alinéa est inséré un alinéa neuvaou asnii rédigé :

« Lsuroqe le salarié a ainettt l'âge de 55 ans, l'entretien pesrnofesonil aborde, otrue les pitnos énumérés ci-dessus, la qsetuoin de l'anticipation des aménagements de ptose ou de fnnoictis qui pinoreuart être définis d'un coumnm acrcod et clele de l'évaluation des cnnoiotids dnas leelusleqs une tsoinmiasrn des sroiavs et des compétences parouirt être envisagée. »

Article 18

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le pnoit 2 du papgrahrae a de l'article 1.23 est supprimé, le pnoit 3 deanevt le pnoit 2.

Article 19

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

La premiere prashe du 1er alinéa du pniot 2 ? Tsrmiassonin des sroiavs et développement du trtuot ? et du pnoit 3 ? Ttnsarioin etre activité et raterite ? de l' arctile 1.23 b de la cvneoitnon coicvllete est supprimée, et le ttxee du 2e alinéa de ce même point 3 est aisni rédigé :

? Ces salariés pvenuet ultisier luer copmte persnoenl de faorimton puor totue aotcn vsiant à faciteilr la ttnsiaoorn vres des activités auters que cleels qu'ils mteetnt en ?uvre dnas l'entreprise. ?

Article 20

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 2.03 ? Cnortat de tiaravl ? de la cvoeinntn cielcovtle pernd le numéro 2.02, et cet atrilce est modifié comme siut :

Le 2e pniot de l'énumération fagnuirt au troisième alinéa est scindé en duex ptnios ainsi rédigés :

? ? la fchie du RSQNA crpsnoraednot à la qctfuliaiaion de bhnarce attribuée au salarié ;

? la dénomination d'emploi dnas les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de cnlmsaaset sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de rcrueos à une quaiailtifcon générique tel que défini par l'article 3.02 b ; ? .

Le dnrieer alinéa est supprimé.

Article 21

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 2.02 ? Période d'essai ? de la coentivnon cloltvciee pnred le numéro 2.03, et cet acltrie est modifié cmome siut :

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

? À la siute du deuxième alinéa du prrgapaaha a est inséré un nvoeul alinéa aisni rédigé :

Le pieemrr alinéa des aictlers 2.09 et 4.07 ? Congés etcepnixnoels puor événements proeensnls ? est anisi rédigé :

« Lorsque, à l'issue d'un ctonart à durée déterminée, la roitlaen de tvraail se psiourut aevc la même entreprise, la durée du ctrnaot est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement cevnnoe » ?.

? Une aoautitsron d'absence srea accordée, sur justification, à l'occasion des événements sunativs :
? maagrie du salarié : 4 juroos ouvrés ;
? naaiscne ou atoipdon d'un enafnt : 3 jruos ouvrés ;
? miarage d'un efnnat : 1 juor ouvré ;
? ancnoe de la svrnuee d'un hcinaadp cehz un enanft : 2 jrous ouvrés ;
? colunsicon d'un Pcas : 4 jrous ouvrés ;
? décès du coionjnt ou du peaiatnrre lié par un Pcas ou du cucionbn : 4 juors ouvrés ;
? décès d'un enfant : 5 juroos ouvrés ;
? décès du père ou de la mère : 3 juors ouvrés ;
? décès d'un frère ou d'une s?ur : 3 jrous ouvrés ;
? décès d'un grand-parent : 1 juor ouvré ;
? décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
? journée défense et citoyenneté : la journée de participation. ?

Le texte du troisième alinéa du phpgaarrae a, dneveu le quatrième alinéa, est modifié comme siut :

? En cas d'embauche dnas l'entreprise dnas les 3 mios snvuait l'issue du sagate intégré à un csruus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgtae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efeit de réduire ctete dernière de puls de la moitié. Lqursoe cette ebumhace est effectuée dnas un emplai en cpecoornradse aevc les activités qui aavniet été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dspiiinootss snot apbieplalcs en cas d'embauche suos crotant à durée déterminée. ?

Article 25

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Article 22 *En vigueur étendu en date du 21 juin 2018*

Le 2e alinéa des aericlts 3.01, 3B. 01 et 5.01 de la cntneoiovn ctceoilve est supprimé ; la 2e prahse du 3e alinéa de l'article 3.02 b, asni que la 2e phsrae des aclrites 3B. 02 b et 5.02 b, est ansii rédigée :

Au pharragape a de l'article 2.10, aisni qu'au paprhaarge b de l'article 4.08, après le mot : « déduction » snot insérés les mtos : « du matnont burt ».

Article 26

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

? La qicfatuoilian générique attribuée dnas ce cas diot être arstioe d'une apallteoiptn d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié. ?

Le ttexe du phaprgaae d de l'article 2.10 et du prgaphaae e de l'article 4.08 est modifié cmme siut :

Article 23 *En vigueur étendu en date du 21 juin 2018*

L'article 4.02 ? Coratnt de traavil ? de la cnioonvetn cvllictoee est modifié cmome siut :

« En cas d'inaptitude dûment établie par le médecin du tviraal et lrosuqe le leccinnmieet est inévitable du fiat de l'impossibilité de rlamenseesct conformément aux préconisations du médecin du travail, l'employeur eangge une procédure de licenciement. Le cnaortt de tivaarl est rmopu à la dtae de la naotctiofiin du licenciement.

Le 2e ponit de l'énumération firganut au troisième alinéa est scindé en duex piotns anisi rédigés :

Lorsque l'inaptitude n'a pas puor oigrine un andiccet du tvairal ou une madliae professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité de lnemcnieecit dnas les citonndois prévues par la présente coinetovn collective.

? ? la fcihe du RQSNA ceronospandrt à la qioiafautln de banhcre attribuée au salarié ;
? la dénomination d'emploi dnas les cas visés à l'article 3B. 02 a ou 5.02 a, ou en cas de rercuos à une qtuallioafcin générique tel que défini par les atclreis 3B. 02 b et 5.02 b ; ?

Lorsque l'inaptitude a puor oginrie un aciecdnt du travial ou une miadlae professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité spéciale de lcnmnieecit prévue par la loi, asini qu'une indemnité égale à l'indemnité cetlnloiveonne de préavis. En outre, s'il est âgé d'au mions 50 ans à la dtae de la rutrupe du ctoarnt de traivl et qu'il rimlept à cttee dtae les cdotnoiiins posées par le règlement de prévoyance obiirtgaole puor bénéficier d'un ctapail de fin de carrière, il prvreca un complément à ce trtie dès lros que le mtnaot de ce denirer est supérieur à cueli de l'indemnité spéciale de licenciement.

Le dneeirr alinéa est supprimé .

D'autre part, l'article 4.03 ? Période d'essai ? est modifié cmme siut :

Dans tuos les cas, les ptosaiterns de prévoyance à paemneit écheloné dnnt le salarié bénéficiait avnat le leccneimenit ceutnnoorit de lui être versées dnas les cidtonions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26. »

? À la stiué du deuxième alinéa du prhpaagrae a est inséré un novuel alinéa anisi rédigé :

« Lorsque, à l'issue d'un croantt à durée déterminée, la raolietn de taavirl se pourusit aevc la même entreprise, la durée du crotant est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement covnnuee » ?.

Article 27

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le ttxee du troisième alinéa du pprgrahaae a, deenvu le quatrième alinéa, est modifié cmme siut :

Au piemrre alinéa des actreils 2.13 et 4.11 ? Indemnité de lniemncicet ? de la ctentionon collective, les mtos : ? au mnois 1 an d'ancienneté ? snot remplacés par les mtos : ? au moins 8 mios d'ancienneté ?.

? En cas d'embauche dnas l'entreprise dnas les 3 mios snvuait l'issue du sgtae intégré à un csurus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sagate est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cttee dernière de puls de la moitié. Lruqose cette ebhcuame est effectuée dnas un eompli en ccorronapndee aevc les activités qui anievat été confiées au stagiaire, la durée du sgate est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dsitpnoosiis snot aelpcalpibs en cas d'embauche suos cnrtat à durée déterminée. ?

Le tetxe du troisième alinéa de ces mêmes ailrctes est anisi modifié :

? L'indemnité de lmiencieinct s'établit cmome suit(1) :
? 1/4 de salirae par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de sialrae par année d'ancienneté puor les années à piartr de 11 ans.?

Article 24

(1) Paraphrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 28

En vigueur étendue en date du 21 juin 2018

Avenant n° 79 du 20 septembre 2016 relatif à la portabilité des prestations complémentaires de prévoyance et de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA FNCRM UNIDEC SPP GNESA
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC CFE-CGC FGMM CFDT

En vigueur étendue en date du 9 déc. 2016

Vu l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale modifié par la loi du 14 juin 2013 ;

Vu la notice d'information sur la portabilité annexée au régime général de prévoyance ;

Vu la notice d'information sur la portabilité annexée au régime complémentaire de santé ;

Vu l'article 1.18 b, deuxième alinéa, de la convention collective, imputant la redevance au salarié de ces notices d'information en cas

Accord du 19 octobre 2016 relatif aux statuts d'IRP Auto Prévoyance Santé

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA FNCRM UNIDEC SPP
Syndicats signataires	CFTC CFE-CGC FTM CGT

En vigueur étendue en date du 17 nov. 2016

Les onansaritgios soussignées,
Vu la résolution adoptée le 15 juin 2016 par la commission paritaire d'IRP Auto Prévoyance Santé, aux termes de laquelle la création de la société de groupe atsuaernisl de precoitotn sociale IRP Auto Aencsurass a été approuvée ;
Vu la modification des statuts adoptée par cette même commission pour tenir compte notamment de la création de la SAGPS IRP Auto Assurances, ainsi que diverses dispositions relatives aux conditions d'exercice du mandat des administrateurs,

Article 1er

En vigueur étendue en date du 17 nov. 2016

A la fin de l'article 5 des statuts, est ajouté l'alinéa suivant :
« Les désignations des administrateurs sont notifiées à l'autorité de contrôle compétente et de résolution. »

L'avenant n° 77 ainsi que l'avenant n° 77 bis qui le modifient enroentnt ebmselne en vigueur, pour une durée indéterminée, dès l'accomplissement des formalités de dépôt consécutives à la naissance du présent avenant.

de rupture du contrat de travail,

Article 1er

En vigueur étendue en date du 9 déc. 2016

Dans l'intitulé de la notice « Portabilité des prestations complémentaires de prévoyance » annexée au règlement général de prévoyance, la référence à l'article 1.21 b de la convention collective est remplacée par une référence à l'article 1.18 b.

Article 2

En vigueur étendue en date du 9 déc. 2016

Le deuxième alinéa du point 1 « Nourriture des gâteaux » de cette même notice, concernant le bénéfice des gâteaux à la condition d'avoir travaillé au moins 1 mois chez le dernier employeur, est supprimé.

Article 3

En vigueur étendue en date du 9 déc. 2016

Le deuxième alinéa du point 1 « Nourriture des gâteaux » de la notice « Portabilité des prestations complémentaires de santé », concernant le bénéfice des gâteaux à la condition d'avoir travaillé au moins 1 mois chez le dernier employeur, est supprimé.

Article 4

En vigueur étendue en date du 9 déc. 2016

Les obligations 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.

Article 2

En vigueur étendue en date du 17 nov. 2016

Au 3e alinéa de l'article 6.1, après les mots : « 70 ans » sont insérés les mots : « et qui n'est pas en activité ».

Article 3

En vigueur étendue en date du 17 nov. 2016

Le texte du deuxième alinéa du même article 6.1 est modifié comme suit :
« Les administrateurs doivent répondre aux exigences de compétences et d'honorabilité édictées par les textes en vigueur. »

Article 4

En vigueur étendue en date du 17 nov. 2016

L'intitulé de l'article 6.2 est modifié comme suit : « 6.2. Exécution du mandat. ? Fotamroin », et ce même article est complété par cinq alinéas rédigés comme suit :
« Les administrateurs sont tenus de déclarer les mandats qu'ils exercent au sein du GPS dont est membre l'Institution.
Les administrateurs sont tenus de remettre à l'Institution un curriculum vitae contenant les renseignements prévus par les textes en vigueur pour les entités assurantielles.
Les administrateurs s'engagent à servir les fonctions nécessaires au bon exercice de leur mandat.
L'Institution met à la disposition de tout nouvel administrateur une formation initiale, indépendamment de celle qui lui est faite par l'organisation d'employeurs ou de salariés qui le mandate, cette dernière est assurée au moyen d'une fiche de mandat validée par le conseil d'administration, précisant notamment les responsabilités assumées par les administrateurs.
L'Institution assure une formation théorique et pratique citonune pour chacun des administrateurs sur l'Institution et sur le GPS

dnot l'institution est membre ainsi que sur son environnement économique et social. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Il est créé un article 6.3 composé de quatre alinéas, ainsi rédigé :

« 6.3. Sirect professionnel. ? Devior de discrétion

Les membres du conseil d'administration, des comités et des commissions sont soumis au sirect pnsseorsifl dnas les lteimis prévues pour les attributions des obligations de sécurité sociale. A ce titre, ils sont passibles de l'application de l'article L. 226-13 du code pénal.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des fonctions présentant un caractère électif et données comme tels par le président, le vice-président ou le directeur général.

Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, des comités et des commissions est assujettie à la même obligation.

Les règles de confidentialité et de sirect des délibérations des administrations s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme artue que celui dnot ils détiennent leur mandat. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Après cahance des deux paragraphes des mots : « litade oinratsgaoin » figurant à l'article 6.4, est ajouté le corps de phrase suivant : « , prtee du mandat consécutive à trois ans cebes injustifiées dnas l'année. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Après le 3e tiers de l'article 7.4, sont insérés six traits ainsi rédigés :

? nomme en dehors de ses fonctions un directeur général délégué pour répondre à l'exigence d'au moins deux directeurs effectifs et peut le révoquer ;

? atopde le rapport annuel de gestion qui est présenté à la commission d'administration ;

? apodte chaque année un rapport sur l'activité de l'institution mis à disposition des personnes adhérentes et des partenaires ;

? approuve le rapport sur la solvabilité et la situation financière, le rapport régulier au contrôleur et le rapport sur l'ORSA ;

? valide les politiques écrites de gestion et crovaut au moins la gestion des risques, le contrôle interne, l'audit interne, l'externalisation, le reporting et la diffusion publique d'informations ;

? entend, au moins une fois par an et chaque fois qu'il est nécessaire, les personnes désignées aux fonctions clés édictées par les textes en vigueur ; »

Article 8

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Après les neuf traits visés à l'article 7, sont insérés deux traits ainsi rédigés :

« ? nomme en son sein, paritairement, des membres du comité d'audit des entités assurées ;

? nomme en son sein, paritairement, une commission financière dnot au moins un membre présente des compétences en matière financière ou comptable ; »

Article 9

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Après les mots : « en son sein » figurant aux 12e et 13e tirets nouveaux de l'article 7.4 est inséré le mot : « , paritairement, » .

Article 10

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Il est créé un article 7.5 composé de trois alinéas, ainsi rédigé :

« 7.5. Relations avec la SGAPS

L'institution est un organisme affilié de la SGPAS (société de groupe assuranciel de prévoyance sociale) du groupe IRP AUTO, qui est constituée dans le but principal de gérer des lignes de solidarité financière pour les affiliés.

Le conseil d'administration de l'institution nomme des représentants au conseil d'administration et à l'assemblée générale de la SGAPS. Ceux-ci représentent IRP Auto prévoyance santé dans les instances de la SGPAS IRP Auto assurances et ne peuvent pas prendre, dans ce cadre, de décisions qui ne seraient pas inopposables à celle préconisée par le conseil d'administration de l'institution.

Le conseil d'administration de l'institution assure ou met à disposition de la SGPAS les données nécessaires à l'exercice de son droit d'information et de son pouvoir de contrôle. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Après le 4e alinéa de l'article 8, sont insérés les deux alinéas suivants :

« L'administrateur participe aux réunions du conseil d'administration. Tois absences non justifiées dnas l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement de l'administrateur par l'organisation qui l'a désigné.

Le vote intervient systématiquement à main levée. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Après le 3e alinéa de l'article 9, est inséré l'alinéa suivant :

« Les modalités de prise de parole publique du président et du vice-président de l'institution doivent respecter le principe de parité lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

Article 13

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Il est ajouté aux statuts un nouveau titre, ainsi rédigé :

« Titre VI
Dispositions diverses
Article 19
Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut établir un règlement intérieur pour le fonctionnement du conseil d'administration.

Le règlement intérieur fixe notamment un mécanisme de prévention des conflits et les cas d'incompatibilité et/ou d'exigence de déclaration (demande de remplacement, avertissement sur certains débats, etc.), il prévoit que la liste des mandats soit complétée par un recueil des "déclarations d'intérêts", mis à jour annuellement, qui a pour objet de recenser les autres fonctions, responsabilités, activités exercées par chaque administrateur et personnel des services de créer une situation de conflits d'intérêts avec ses fonctions.

Le règlement intérieur établit les modalités de l'évaluation annuelle des travaux du conseil d'administration prévue par les textes en vigueur. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Le présent accord fixe l'objet des formalités légales de dépôt. En outre, trois exemplaires originaux sont adressés à IRP Auto prévoyance santé, en vue de l'accomplissement des formalités visées par les articles R. 931-1-10 et R. 931-1-11 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 4 du 19 octobre 2016 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale

Article 5
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA FNCRM UNIDEC SPP
Syndicats signataires	CFTC CFE-CGC FGMM CFDT FCM FO

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Les organisations soussignées,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, notamment son article 1.25 ;

Vu l'accord paritaire national du 27 juin 2002 intitulé le dispositif « Inter Auto Plan », modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 28 mars 2012, étendu par arrêté du 10 août 2012 publié au Journal officiel du 19 août 2012 ;

Vu la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des territoires économiques, ayant modifié l'article L. 2261-22 du code du travail ;

Considérant leur souhait de promouvoir et de développer les instruments financiers et financiers pouvant permettre au personnel des entreprises 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 à cet égard la nécessité de faire évoluer les dispositions existantes pour assurer la pérennité et améliorer la compréhension du dispositif d'épargne salariale de la branche des services de l'automobile et prendre en compte les évolutions législatives ;

Convient de modifier comme suit l'accord du 27 juin 2002 :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Le deuxième alinéa de l'article 1er est modifié comme suit :
« Sont annexés au présent accord, le règlement d'Inter Auto Plan portant dispositions générales, ci-après dénommé « IAP », le règlement relatif au plan d'épargne à 5 ans (PEI), et le règlement relatif au plan d'épargne retraite collectif irrispirtteeeens (PERCO-I). »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Le 3e alinéa de l'article 3 est supprimé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Le 2e alinéa de l'article 5 est supprimé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Le texte des tiers annexés visés à l'article 1er, qui se situent dans le cadre du règlement d'Inter Auto Plan modifié en dernier lieu par avenant n° 5 du 28 mars 2012, est joint au présent avenant.

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

Article - Règlement portant dispositions générales d'Inter Auto Plan

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Champ d'application

Article 1er

Entreprises

Sont concernés dans le champ d'application du présent règlement les entreprises visées à l'article 2 de l'accord fondé du 27 juin 2002.

Lorsque l'entreprise n'est pas soumise à l'application de la convention collective, il est procédé à l'application des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du code du travail. Cette application tend à garantir le traitement des salariés visés un ou plusieurs des plans d'épargne.(1)

Les entreprises non couvertes par l'application du délai légal d'application mentionné par le présent article ne pourront pas être alimentés, pour couvrir des salariés concernés, jusqu'à la date de la mise en œuvre de ces derniers.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés ayant l'ancienneté minimale requise peuvent bénéficier du dispositif Inter Auto Plan par l'intermédiaire de l'employeur dès lors que celui-ci y a adhéré. Peut également en bénéficier le cas échéant, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

• dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'article L. 3332-2 du code du travail ;

• les salariés de groupe dont l'employeur n'a pas de dispositif de plan d'épargne, mis à la disposition auprès de ces salariés ou de leurs représentants susvisés adhérents audit groupement.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour adhérer aux plans d'épargne au sein de celle-ci. Les règles de clause de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment les articles L. 3342-1, alinéa 2, et D. 3331-3 du code du travail.

Modalités d'adhésion

Article 3

Adhésion des entreprises

L'entreprise qui souhaite adhérer :

• souscrit au statut de membre fondateur de parts, REGARDBTP, un bannier d'adhésion ;

• informe par courrier le détachement régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'énergie

(DIRECCTE) de son adhésion ;

? irfnmoe les représentants du personnel, s ? ils existent, et l ? ebmeInse du personnel.

Article 4

Adhésion des bénéficiaires

L ? adhésion du bénéficiaire au droitssipf Itner Atuo Paln est réalisée sloen les modalités prévues par son entreprise.

Mise en ?uvre

Article 5

Mise en ?uvre

Le teuenr de cptome cerotuseavn de parts, REGARDBTP, dnot le siège sacoil est à Prias 6^e, 7, rue du Regard, est chargé de la msie en ?uvre du présent règlement.

Gestion financière

Article 6

Fonds cmoun de palencemt multi-entreprises

Les somems recieeiulls snot immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement iesitnevs en prats de fodns cmmonus de penelamct d ? enrpesrtie (FCPE). Les fodns cmnms de pecmlanet d ? enirprsete proposés au coihx des bénéficiaires snot les FPCE de la gmame « BTP épargne », définis ci-après :

La gmame « BTP épargne » est composée des hiut FPCE savuitns :

? BTP épargne Monétaire : isstemensievnt à 100 % en irsnmtuents monétaires ;

? BTP épargne Oirabiatgle : isentsnivmeset à 100 % en imtstnruens de tuax ;

? BTP épargne Aontics : insievnmeseestt en atcions de 75 % à 100 % des aficts ;

? BTP épargne Pudrnet : itmeessiesnntvnt en acintos de % à 20 % des atfcis et en itmnturens de tuax de 80 % à 100 % des atfcis ;

? BTP épargne Equirulbie : imnsteseesnvt en aoictns de 20 % à 50 % des acficts et en insutmtrens de tuax de 50 % à 80 % des aifcts ;

? BTP épargne Diuymnaq : ineisvsestemnt en aoincts de 50 % à 70 % des acficts et en istmennturs de tuax de 30 % à 50 % des atfcis ;

? BTP épargne Fblelxie et Saodirile : isetissenevmtnt en pmceennrae etrne 5 % à 10 % de son actif en ptras de l ? OCPVM crattuneocl « EFOCI Coatrnt Siodlarie ». La pairte excédant l ? itvnseiemssent en prats de l ? OVCPM ctncuartoel « ECOFI Cotnrat Slrrioiade », représentant ernte 90 % et 95 % de l ? actif, srea répartie, sloen les cviionctos du gérant, etrne les différentes clases d ? actfis (actions, obligations, monétaire) aevc une aprcpohe ISR (investissement scelomineat responsable). Le fndos « BTP Ergnpae Fxblilee et Sadiliroe » était aecinnenmnet le fndos « BTP épargne et solidarité » dnot l ? onrteitiaon de getiosn et la dénomination ont été modifiées par le ceisnol de sniurvelclae du FPCE le 17 nebmorve 2015. Le fndos « BTP Epargne Fixllebe et Sailordie » cntoinue de srviue les règles de cioisotmopn des actifs des FPCE sioeialrds au snes des aretlcis L. 3332-17-1 du cdoe du tviaarl et L. 214-164 du cdoe monétaire et financier.

? BTP Hiorzon : gtesoin pilotée adaptée à la dtae envisagée de départ à la raettrie de cqhaue bénéficiaire, aevc dintomuini du rsqie aiotcn l ? échéance se rapprochant.

Ce FPCE est composé de puuelrss ctinroeatmpms à aloioactln d ? aictf évolutive.

Chaque cerammpotint copreronsd à un hiozron de plmneecat spécifique : à l ? hzooin le puls éloigné coepnrord la prat aciotns la puls importante, qui a vticooa à être peeongsrmervisit réduite, en fictoonn des ctnooindis de marché et de la durée rnselat à couirr jqsuu ? à la dtae d ? hzrooin fixée par le compartiment. Elle srea remplacée par des pidtuors de tuax (obligations et monétaire) en vue d ? oietntr un aticf teatetomlnt istenvi en monétaire à l ? hooizrn fixé par cuqhae compartiment.

Sous réserve de l ? agrément des autorités de tletlue et des cnooiindts de marché, un naveouu cmmipneraott srea régulièrement créé aifn de proposer, en permanence, dnas cttee gamme, un hoiozrn de palnecmt de 18 ans.

Toutefois, le fndos BTP hooizrn ne srea puls habilité à rveieocr aucne sioutscoprin à ctmpoer de l ? entrée en vieuugr du présent accord.

Cette miacodfotiin n ? a ancuue ieindcncs sur les arvios antérieurement iinvests qui deurenmet isivetns dnas liedt fonds, et restent, selon le cas, dibisnloeps ou ipibelodnsnis puor la durée de balocge rtenast à courir.

En contrepartie, une forlmue de gsitoen pilotée est proposée dnas les cinioodnts ci-après.

Gestion pilotée

Afin de fitelaicr et d ? optmieisr les cohix d ? inmssieevnt des bénéficiaires, la possibilité est oefftre par le teenur de ceompts cavsruetenor aux bénéficiaires du PERCO-I d ? opter puor une gspotien pilotée par aibgaetrns de lrues avois.

La gtieosn pilotée par airgratbes est une tuehqcnie d ? atollncaos automatisées des avois qui preemt de réduire psersgmioenservt les rieuqss fearicnns à l ? acprphoe de la retraite.

Dans le cdare de la goseitn pilotée, l ? acotioall de l ? épargne coidnut à une aogtnuaeimtn psevisrorge de la prat des semmos ivetsnies dnas un ou des FPCE présentant un prifol d ? intmneseviesst à flaiabe risque. Duex ans au puls trad anvat l ? échéance de srtoie du paln d ? épargne puor la reitarte collectif, le peitflrouee de ptras que le bénéficiaire détient diot être composé, à heuatur d ? au mions 50 % des smoems investies, de ptras dnas les FPCE présentant un pforil d ? iietmssenenvt à fibale risque.

Les qarute fdnos en goeitsn pilotée snot les siuvnats :

? BTP épargne Monétaire : iiestnesvsmint à 100 % en ismunettrns monétaires ;

? BTP épargne Ograialitbe : iiemssvesentnt à 100 % en itenutmnrss de tuax ;

? BTP épargne Aincots : iseievsstnmnt en antioics de 75 % à 100 % des actifs ;

? BTP épargne PME : imssveinestet en pncmarneee 98 % à 100 % de son actif en prats du FCP « Lyoxr UICTS ETF PEA-PME ». Le sldoe de 2 %, au maximum, srea ietvnsi en liquidités. La société de geiotsn du FCP « Lyoxr UCITS ETF PEA-PME » est Lxoyr Itlneanonratl Asest Management, agréée en qualité de société de gositen de pllfuoieierte suos le n° GP 04024 société par ancotis simplifiée au ctiapal de 1 059 696 ?, située 22, rue Joubert, 75009 Paris, le dépositaire Crédit coopératif, société coopérative amoyne de bqnaue ppraiuole à ciaatpl vbalriae située 12, bloruvead Pesaro, CS 10002,92024 Nrntrae Cedex, et le csouevntarer Crédit agilroce titres, société en nom cllietocf au caipal de 15 245 440 ? située 4, auvene d ? Alsace, BP 12,41500 Mer.

L ? épargne srea répartie etrne les qarute FPCE précités selon une clé de répartition définie par la grllie d ? aoclaoltin jntioe en

annexe I au présent règlement et en fonction de l'horizon de prévision que le bénéficiaire aura choisi lors de son premier versement (date prévisible de départ à la retraite ou date de projet le plus proche conformément à un cas de déblocage anticipé du PERCO).

La formule de gestion pilotée présente dans le cadre du présent règlement a vocation à remplacer le fonds BTP Hirozon de la gamme BTP épargne et, à ce titre, répond aux dispositions des articles L. 3334-11 et R. 3334-1-2 du code du travail, ainsi qu'à aux dispositions fixées à l'article D. 137-1 du code de la sécurité sociale par le décret n° 2011-1237 du 12 octobre 2011 relatif à la sécurité sociale.

La liste des fonds communs de placement d'investissement susvisés et leurs dénominateurs est annexée au présent règlement (DICI) figurant en annexe II du présent règlement.

Le présent règlement de gestion établi à l'initiative de l'investisseur au nom du bénéficiaire fait apparaître le nom du ou des fonds choisis. À défaut de choix exprimé par le salarié, les fonds sont choisis :

- pour le PEI, en vertu du FPCE BTP épargne Pendur ;
- pour le PERCO-I dans le dispositif de gestion pilotée.

Les parts ou fractions de parts acquises de ce fait par chaque adhérent sont portées au crédit d'un compte individuel en parts.

L'investissement est effectué au prix de cotation de la part, dans les conditions prévues dans le règlement du fonds commun de placement d'investissement d'entreprise.

Droits d'entrée

Les droits d'entrée perçus à la souscription dans le (s) fonds communs (s) de placement d'investissement (s) sont portés en charge, au profit de l'investisseur adhérent, par le bénéficiaire ou l'entreprise.

Réinvestissement des revenus

Les revenus et dividendes procurés par les sommes placées dans le cadre des plans d'épargne salariale sont réinvestis dans ces mêmes plans et, de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu.

Changement de FPCE

Une fois par an, chaque bénéficiaire peut demander le changement de placement de tout ou partie de son épargne vers un autre des FPCE mentionnés ci-dessus. Cette opération est formulée à l'initiative des bénéficiaires par courrier à l'adresse d'un conseiller d'agencement ou par internet à l'adresse « Mon compte », rubrique « mon épargne salariale » sur le site www.regardbtp.com.

Structures de pilotage, de gestion et de contrôle

Article 7

Conseil de surveillance

Un conseil de surveillance commun des fonds communs de placement d'investissement de la gamme BTP épargne composé de 20 membres est institué. Il est composé à parité de 10 représentants des salariés préotés de parts d'au moins un des fonds communs de placement d'investissement, désignés par les fédérations professionnelles des salariés représentatives au niveau national et régional de l'arrondissement du 27 juin 2002 ou adhérentes, et de 10 représentants des entreprises adhérentes, désignés par les organisations professionnelles de l'arrondissement du 27 juin 2002 ou adhérentes. Chaque fonds dispose d'au moins un représentant de parts au conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance délibère valablement lorsqu'il est composé de 6 membres au moins soit présents ou représentés dans chaque

collège. Le président du conseil de surveillance est élu pour 2 ans parmi les représentants des salariés. Son mandat arrive à expiration à l'issue du conseil de surveillance qui approuve le rapport annuel de gestion. Il est alors remplacé par un nouveau représentant des salariés. En cas d'absence ou d'empêchement du président, son remplaçant est assuré par un représentant du collège des salariés. Le vice-président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.

En cas d'empêchement, un membre peut se faire représenter par un autre membre du même collège.

Un membre ne peut revocier ou déléguer son pouvoir. Cette dernière est cinquième pour une réunion.

Le conseil se réunit au moins deux fois par an.

Les délibérations du conseil de surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du conseil, présent ou représenté, dispose d'une voix. Toutefois, chaque représentant des salariés préotés de parts dispose de deux voix pour les décisions portant sur :

la définition et le contenu des fonds ;

la gestion en justice pour défendre et faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts ;

le rachat ou l'investissement d'une valeur mobilière pour raison éthique motivée ;

la qualité de l'investissement aux porteurs de parts ;

la désignation des représentants représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Le conseil de surveillance est chargé notamment des opérations en matière de placement, du contrôle et du suivi de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE. Il décide des fusions, scissions ou liquidations de ces derniers et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs. Il veille au respect de l'ensemble des dispositions prévues dans le cadre des règlements du dispositif d'épargne salariale.

Le conseil exerce le rapport annuel de gestion. Il étend chaque fois qu'il le juge utile l'ongisme gestionnaire et la mission exécutif pour arrêter les grandes orientations en matière de placements.

Dans ce cadre, après consultation de la mission expert, le conseil de surveillance examine les éventuelles opportunités de placement préotés un autre vers la profession.

Il peut à tout moment modifier la mission exécutif prévue à l'article 11 du présent règlement. Il approuve un rapport annuel.

Le conseil exerce les droits de vote attachés aux actions détenues par le fonds. Il désigne un de ses membres pour le représenter, dans les conditions arrêtées en conseil de surveillance. Il se prononce sur les grandes orientations en matière de vote pour les porteurs de parts en actions détenues, soit au rapport du gestionnaire de fonds.

En outre, le conseil de surveillance, dans un souci de gestionnaire, peut intervenir et tout en prenant en compte l'intérêt des porteurs de parts ainsi que les caractéristiques de marché et techniques, peut décider le rachat ou l'investissement d'un investissement sur la base d'un dossier documenté et motivé.

Chaque membre du conseil de surveillance peut bénéficier d'une action spécifique dans le cadre, en ce qui concerne les représentants des salariés préotés de parts, du congé de formation économique, sociale et syndicale visé à l'article L. 3142-7 du code du travail.

Article 8
Gestion des FPCE

La gestion financière, administrative et comptable des FPCE est confiée, conformément aux règlements des fonds, à la société de gestion de portefeuille, PRO BTP Finance, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

PRO BTP Finance peut déléguer la gestion financière de ces fonds à SIKA Gestion, à raison respectivement de 65 % et 35 % des sommes recueillies.

Article 9

Teneur de comptes quotidiens de parts. ? Teneur des registres

Le teneur de comptes cotennseuar de parts est : REGARDBTP, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Il demeure à BTP-Prévoyance, teneur de registre, de merte à sa disposition les moyens techniques et humains nécessaires pour assurer la tenue des registres.

Les faits condtpronesas snt à la charge de l ? entreprise, sauf cas particuliers prévus dans les règlements propres à chaque plan.

Article 10

Dépositaire

Le dépositaire des avoirs des FPCE prévus ci-dessus est : BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est situé 3, rue d ? Antin, 75002 Paris, et les bureaux, 66, rue de la Victoire, 75009 Paris.

Article 11

Pilotage, gestion et contrôle

Le contrôle et les garanties organisationnelles en matière de panemelct des FPCE créés au titre du présent règlement snt assurés par les conseils de surveillance des FCPE.

La gestion financière, administrative et comptable des FPCE est assurée sous la responsabilité du directeur paritaire de la société de gestion PRO BTP Finance.

De plus, les contrôles effectués snt exercés complémentirement :

? par le dépositaire des FPCE ;

? par les comités de surveillance des FCPE.

En outre, afin d ? aider les participants sociaux dans la conduite financière de l ? épargne salariale, une mission d ? expert, composée de deux personnalités choisies par les partenaires sociaux sur proposition du conseil de surveillance, est constituée. Cette mission est chargée, à la médiation du conseil de surveillance :

? d ? approuver un avis sur la gamme des FPCE proposée, son architecture et son évolution ;

? d ? effectuer tout contrôle sur la mise en œuvre de la politique financière ;

? d ? analyser les différents rapports de gestion ;

? d ? endtreprendre toute étude ou enquête auprès de PRO-BTP Finance et des gestionnaires des fonds utilisés permettant d ? éclairer le conseil de surveillance sur la qualité des prestations apportées par ces entités au dispositif.

Ces avis et études font l ? objet de présentations au conseil de surveillance qui valent et sont transmis au directeur de PRO-BTP Finance.

Information des bénéficiaires

Article 12

Obligation de l ? entreprise

L ? entreprise s ? engage à exécuter pour le compte des bénéficiaires toutes les obligations qui lui sont imposées du fait du présent règlement et à servir d ? intermédiaire entre eux et PRO BTP Finance et le teneur de comptes cotennseuar de parts désigné ci-dessus, notamment en ce qui concerne les souscriptions ou toute opération utile sur la sollicitation des bénéficiaires.

Article 13

Information cotennseuar

L ? entreprise informe son personnel du présent règlement accompagné des DCII (documents d ? information clé pour l ? investisseur) des FPCE 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 ? entreprise emploie de moins de 50 salariés met en place l ? accord de participation volontaire dans le cadre du PEI, conformément au titre II du règlement relatif au plan d ? épargne à 5 ans (PEI) ; dans ce cas, l ? entreprise en informe également le teneur de comptes cotennseuar de parts.

L ? entreprise reçoit au plus tard le 30 juin de chaque année les rapports annuels de gestion et les intermédiaires des FPCE arrêtés au 31 décembre de l ? exercice précédent, établis par PRO BTP Finance et approuvés par le conseil de surveillance des FCPE. Les rapports annuels de gestion sont, en outre, mis à la disposition des participants et des autres de parts sur le site internet www.probtp.com ou www.regardbtp.com au plus tard le 30 avril de chaque année.

Article 14(2)

Information cotennseuar

Chaque bénéficiaire reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d ? épargne salariale présentant les différents aspects de l ? entreprise. Les représentants du personnel snt informés de ce livret, le cas échéant, via la base de données économiques et sociales.

Après chaque exercice et au minimum une fois par an, les bénéficiaires reçoivent un récapitulatif de leurs avoirs dans les plans.

Les règlements des fonds cotennseuar de participation d ? entreprise, les règlements du dispositif Inter Atuo Plan snt delibérés auprès de leur employeur.

Le rapport annuel de gestion ainsi que les intermédiaires des participants au 31 décembre de l ? exercice précédent snt tenus à la disposition des participants par leur employeur.

Article 15

Cas du départ du bénéficiaire

L ? entreprise informe la société de gestion du départ d ? un de ses bénéficiaires. Il lui est remis un état récapitulatif de ses droits ainsi qu ? un livret d ? épargne salariale s ? il n ? en a pas déjà un. Cet état récapitulatif indique les modalités de fin de participation des parts de participation de cotennseuar snt à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs (pour les salariés participants depuis plus de 1 an), snt à la charge de l ? entreprise (pour les salariés retraités ou préretraités).

L ? eesnritpre s ? egagne à prrdnee ntoe de l ? assdere à laeulqlé devonrt être envoyés les soemms ou aivs rlfaites à ses dritos et la cquonmmuie à REGARDBTP. En cas de cnehnemgat d ? adresse, le bénéficiaire diot en asiver le teuner de compte.

Conformément aux doioinispsts de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 retavlie aux cmteops bcarnaais ianfacts et aux contrtas d ? asusrace vie en déshérence (C. mon. fin., art. L. 312-19 et L. 312 20 modifiés), à ceptomr du 1^{er} janvier 2016, un cmpote épargne sraiaalle srea considéré cmome inctiaf et qualifié comme tel par le teenur de ctptome dnas duex cas :

1. En l ? acnsebe d ? aunuce mfsaioateintn du tuaitirle suos ququlee frmoe que ce soit, ni d ? aunuce opération sur le cotpme ou un atrue cptome oeuvt au nom du triaultie dnas l ? établissement, pmandet une période de 5 ans à cotempr de la dernière opération enregistrée, de la dernière metafianstion du tuiltrae ou du trmee de la période d ? indisponibilité.

2. En cas de décès de l ? épargnant, en l ? ascebnne d ? aucune mfnioetsaian de ses anyats diort padennt une période de 12 mios à cteompr du décès.

En présence d ? un cmopte inactif, les aivros épargnés snerot liquidés et le puioirdt de la vetne srea transféré par le teuner de cmtope à la cssaie des dépôts et cगतnniosoins (CDC) à l ? isuse d ? un délai de 10 ans à ceptomr de la dernière opération enregistrée, de la dernière miftataoisnen du bénéficiaire ou du terme de la période d ? indisponibilité, dnas le pmreier cas, ou de 3 ans à ceoptmr de la dtae du décès du bénéficiaire dnas le soched cas. Six mios avnat le transfert, le teuner de cmtope imfrenoa le tirtaluie du compte, son représentant légal ou ses anyats droit de ce prohaicn transfert.

Les semmos déposées à la classe des dépôts et cgsntooinians puoront être réclamées pnadent 20 ans dnas le periemr cas, ou pnndaet 27 ans dnas le sconed cas, avnat luer atioittubr à l ? Etat, une fios la pocipretisrn trnneitare écoulée.

Le départ définitif de l ? eeirnrptse entraîne, selon le sahoiut du pnartiicapt notifié à l ? eeplymuor :

? siot la délivrance des aroivs détenus dnas IAP lqsuru ? ils snot disponibles, ou par déblocage anticipé dnas les cas visés à l ? alcrtie 12 du règlement reltaif au paln d ? épargne à 5 ans (PEI) et à l ? atrlcie 13 du règlement du paln d ? épargne rteirtae clceoiftl iipeetrrensens ;

? siot le mtiinaen de ses arivos dnas IAP ;

? siot le tsnaferrt de ses avoivs, dibplienoss ou non, vres un aurtte paln d ? épargne, dnas les litmeis et cdintoonis prévues par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire stuhnaoait eufeetcfr un tfrasenrt de ses aioivrs vres un autre paln d ? épargne saarallie diot préalablement en fiare la dedanme par écrit au teneur de cptomte costeanvreur de ptras

chargé de la gsoiten du ou des naueovux plans. En cas d ? acceptation, il inormfe l ? erisnetrpe qu ? il qtuite et le teneur de cotmpe cutvnosearer de ptras du nom et de l ? aesrdse du teneur de cpmtoe crteuesvonar de ptras chargé de la gteison du ou des nvuoeaux plans.

Les périodes de blagoce déjà cruoues snot prises en cotmpe puor le claucl des délais d ? indisponibilité rsteant à coiurr (sauf si les sommes snot transférées sur un PERCO).

Le teneur de ctmope curavenoster de patrs réceptionne les ddnemeas de tfrsneats idilueidvns de parts, en contrôle le bien-fondé, et exécute l'opération.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscept des diiipotossns de l'article L. 3335-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 février 2017-art. 1)

(2) Atlrcie étendu suos réserve de l'application des diitinssoops de l'article R. 3334-1-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Annexe I
Grille d'allocation dnas le crdae de la gtieosn pilotée

Gestion pilotée par aebgirrats du paln d'épargne puor la retraite coiccltff de la bcarhne des serevics de l'automobile PERCO-I : gllrie d'allocation.

Les gautre fodns en goetisn pilotée snot les siatvnus :
? BTP épargne Monétaire : isenemvseintst à 100 % en iuemntsntrs monétaires ;
? BTP épargne Oatilirgbae : invenisssetmet à 100 % en irnsnmeutts de tuax ;
? BTP épargne Aontics : ivssesninmeett en atoicns de 75 % à 100 % des actifs.
? BTP épargne PME : iseimenvststnet de 98 % à 100 % en acnitos de pteites et mnenyeos epesrinetrs et esnrpteries de tllaie intermédiaire.

L'épargne srea répartie etrne les qtruae FPCE précités seoln une clé de répartition définie par la girllie d'allocation ci-après (la grille emprix le nrombe d'années rastnet à ciruor avant l'année de pojret indiquée par l'épargnant) :

(En pourcentage.)

Années raetsnt à courir	Répartition etrne sportus d'investissement			
	BTP épargne PME	BTP épargne actions	BTP épargne obligataire	BTP épargne monétaire
20 et +	8	87	5	0
19	8	82	10	0
18	8	77	15	0
17	8	72	20	0
16	8	62	25	5
15	8	62	25	5
14	7	56	30	7
13	7	53	33	7
12	6	49	38	7
11	6	49	38	7
10	3	47	40	10
9	3	37	45	15

8	3	27	50	20
7	0	25	50	25
6	0	20	45	35
5	0	15	45	40
4	0	10	40	50
3	0	5	35	60
2	0	0	20	80
1	0	0	0	100

Exemple : pour un bénéficiaire ayant un pjeort (acquisition de sa résidence principale, ou départ à la retraite?) à échéance de 10 ans, ses investissements sont répartis de la façon suivante : 3 % dans le fonds BTP épargne PME, 47 % dans le fonds BTP épargne actions, 40 % dans le fonds BTP épargne olrbiagaite et 10 % dans le fonds BTP épargne monétaire.

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Annexe II

Liste des fonds couverts de plein droit d'entreprise : fonds de la gamme BTP épargne.

I. ? Liste des FPCE spécifiques de recevoir de nouveaux venements et critères de choix

En cas d'investissement dans le PEI, ou en gsoietn libre dans le PERCO-I, le bénéficiaire choisit le ou les FPCE dans lesquels il souhaite investir parmi les FPCE suivants :

Libellé	code AMF
BTP épargne Monétaire	FCE20030032
BTP épargne Obligataire	FCE20030061
BTP épargne Prudent	FCE20030056
BTP épargne Dynamique	FCE20030059
BTP épargne Equilibre	FCE20030058
BTP épargne Actions	FCE20030057
BTP épargne Fx bilé et Solidaire	FCE20030172

En cas d'investissement en gsoietn pilotée dans le PERCO-I, le bénéficiaire verra son épargne répartie selon la grille d'allocation figurant à l'annexe I, entre les quatre FPCE suivantes :

Libellé	code AMF
BTP épargne Monétaire	FCE20030032
BTP épargne Obligataire	FCE20030061
BTP épargne Actions	FCE20030057
BTP épargne PME	FCE20150092

II. ? FPCE contenu dans le PERCO BTP fermé aux nouveaux versements

Libellé	code AMF
BTP épargne Horizon	FCE20120052

Article - Règlement portant dispositions générales d'Inter Auto Plan

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Champ d'application

Article 1er

Entreprises

Sont concernés dans le champ d'application du présent règlement les entreprises visées à l'article 2 de l'article

du 27 juin 2002.

Lorsque l'entreprise vient à s'inscrire au répertoire de la diffusion collective, il est procédé à l'attribution des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du code du travail. Cette attribution tend à garantir le respect des droits des salariés vers un ou plusieurs de ces fonds d'épargne.(1)

Les cotisations non encore cotisées à l'expiration du délai légal mentionné par l'article mentionné ne peuvent pas être alimentés, pour certains des salariés concernés, jusqu'à la date de la liquidation des droits de ces derniers.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés ayant l'ancienneté minimale requise peuvent bénéficier du dispositif Inter Auto Plan par l'intermédiaire de l'employeur dès lors que celui-ci y a adhéré. Peuvent également en bénéficier les cas échéant, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

? dans les entreprises dont l'effectif correspond aux seuils fixés par le code du travail, soit entre 1 et 250 salariés, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'article L. 3332-2 du code du travail ;

? les salariés de groupe de l'entreprise n'ayant pas de dispositif d'épargne, mis à la disposition auprès de ces entreprises ou organismes susvisés adhérents adiut groupement.

Dans tous les cas, une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour adhérer aux plans d'épargne au sien de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment les articles L. 3342-1, alinéa 2, et D. 3331-3 du code du travail.

Modalités d'adhésion

Article 3

Adhésion des entreprises

L'entreprise qui souhaite adhérer :

? souscrit au statut de cotisation collective de parts, REGARDBTP, un bulletin d'adhésion ;

? informe par courrier la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du commerce et de l'emploi (DIRECCTE) de son adhésion ;

? informe les représentants du personnel, s'ils existent, et l'ensemble du personnel.

Article 4

Adhésion des bénéficiaires

L'adhésion du bénéficiaire au dispositif Inter Auto Plan est réalisée selon les modalités prévues par son entreprise.

Mise en ?uvre

Article 5

Mise en ?uvre

Le teneur de cotmpe cesnaroutver de parts, REGARDBTP, dnot le siège sicaol est à Prias 6°, 7, rue du Regard, est chargé de la msie en ?uvre du présent règlement.

Gestion financière

Article 6

Fonds comumn de pemnalect multi-entreprises

Les smeoms rcuieielles snot immédiatement versées sur le cptome du dépositaire et intégralement ieinsvtes en patrs de fodns cmuomns de pcealnet d ? enpsirtree (FCPE). Les fodns cnuomms de pnlcmeat d ? ertersipe proposés au ciohx des bénéficiaires snot les FPCE de la gmame « BTP épargne », définis ci-après :

La gmame « BTP épargne » est composée des hiut FPCE sianutvs :

? BTP épargne Monétaire : isienenssmtvet à 100 % en itunmsnrets monétaires ;

? BTP épargne Otariiablge : inetvsenmseist à 100 % en innttusems de tuax ;

? BTP épargne Aiocnts : isivmnetnesest en atincos de 75 % à 100 % des actfis ;

? BTP épargne Pudnert : isvntmeneseit en aintocs de % à 20 % des actfis et en imnruettsns de tuax de 80 % à 100 % des atifcs ;

? BTP épargne Eiqilubre : ietmvnssseet en anoctis de 20 % à 50 % des aitcfs et en itsntmreuns de tuax de 50 % à 80 % des atfics ;

? BTP épargne Diumanqye : issmenitenesvt en acotnis de 50 % à 70 % des atifcs et en insntermtus de tuax de 30 % à 50 % des actfis ;

? BTP épargne Fxbleile et Srdoaliie : insmievstnset en pceanreanme ente 5 % à 10 % de son atcif en ptras de l ? OPVCM cretnaotcul « EFCOI Caortnt Sioladire ». La piarte excédant l ? isenvetesimsnt en prats de l ? OVPCM crtucnaetol « EFCOI Caortnt Saodrliie », représentant entre 90 % et 95 % de l ? actif, srea répartie, sloen les cniicvootns du gérant, entre les différentes celasss d ? atifcs (actions, obligations, monétaire) aevc une archoppe ISR (investissement slnceomaieit responsable). Le fdons « BTP Egnrape Flblexie et Slrdioaie » était annmceienet le fodns « BTP épargne et solidarité » dnot l ? ootanreitiin de gtosein et la dénomination ont été modifiées par le csoniel de slrrvacieune du FPCE le 17 neorbvme 2015. Le fdons « BTP Engagre Flxbliee et Sloraidie » cnuotoine de sivrue les règles de cmoiotispon des aitcfs des FPCE siedoalirs au snes des atrceils L. 3332-17-1 du cdoe du tvaaril et L. 214-164 du cdoe monétaire et financier.

? BTP Hiorozn : gesoitn pilotée adaptée à la dtae envisagée de départ à la rrtairee de chuaqe bénéficiaire, aevc duimnition du rsiuqe aciton l ? échéance se rapprochant.

Ce FPCE est composé de pruseulis cnmimteoptras à aciootllan d ? acitf évolutive.

Chaque ciamrnetpmot cpresornd à un hozoirn de penelcamt spécifique : à l ? hiorozn le puls éloigné cnesprood la prat anitocs la puls importante, qui a vociotan à être pmirvoesegsent réduite, en fcoiton des cniitoodnis de marché et de la durée rtaesnt à cruoir juqsu ? à la dtae d ? hozroin fixée par le compartiment. Elle srea remplacée par des piurods de tuax (obligations et monétaire) en vue d ? oniebrt un aitcf tomanetlet ivtseni en monétaire à l ? hoirzon fixé par cquhae compartiment.

Sous réserve de l ? agrément des autorités de tuellte et des

ciindtonos de marché, un nauoevu comapntmerit srea régulièrement créé aifn de proposer, en permanence, dnas cttee gamme, un hzioron de pamencelt de 18 ans.

Toutefois, le fdons BTP hoziron ne srea puls habilité à rcvoieer aauce srotpisuicon à cpteomr de l ? entrée en veugiur du présent accord.

Cette mdfiatioicon n ? a acuune indeicne sur les arvios antérieurement iensivts qui derueenmt istivens dnas lidet fonds, et restent, seoln le cas, deiliosbnps ou idnbnsiplieos puor la durée de bcoagle resnatt à courir.

En contrepartie, une flmroue de geoitsn pilotée est proposée dnas les cintondios ci-après.

Gestion pilotée

Afin de fecatliir et d ? oepistimr les ciohx d ? innisvseetemst des bénéficiaires, la possibilité est ofetfre par le tuener de ctomeps cnvestoeaurr aux bénéficiaires du PERCO-I d ? oetpr puor une gitseon pilotée par aarrietgbs de lures avoirs.

La gesiotn pilotée par atrireagbs est une tinuehqe d ? aialntocls automatisées des aiovrs qui premet de réduire pensveomrregrst les rsqueis fennriacs à l ? ahrpcope de la retraite.

Dans le cdare de la gesiton pilotée, l ? aoiaolcltn de l ? épargne cnuodiot à une anitotemaugn psogisevrre de la prat des soemms itnvisees dnas un ou des FPCE présentant un pirofl d ? innssesmievte à faible risque. Duex ans au puls trad anvat l ? échéance de sotire du paln d ? épargne puor la rrettiae collectif, le pelufrielote de ptars que le bénéficiaire détient diot être composé, à htueuar d ? au mnios 50 % des smoems investies, de patrs dnas les FPCE présentant un pfriol d ? ivesmiennsetst à faible risque.

Les qutrae fdons en gesotin pilotée snot les snitauvs :

? BTP épargne Monétaire : iesevntmsist à 100 % en istneuntrms monétaires ;

? BTP épargne Olbatiaigre : ieissnmeetnvt à 100 % en iunetmntsr de tuax ;

? BTP épargne Anoctis : ineivestsmnst en atncios de 75 % à 100 % des actfis ;

? BTP épargne PME : isennimtesesvt en prenamece 98 % à 100 % de son aticf en ptras du FCP « Lxyor UTCIS ETF PEA-PME ». Le slode de 2 %, au maximum, srea itvesni en liquidités. La société de gsetoin du FCP « Lxyor UCTIS ETF PEA-PME » est Lxyor Irenaioittannl Asset Management, agréée en qualité de société de gsetion de plruietoelfe suos le n° GP 04024 société par anicots simplifiée au ciatapl de 1 059 696 ?, située 22, rue Joubert, 75009 Paris, le dépositaire Crédit coopératif, société coopérative anonyme de bqunae porlupaie à caapitl vbialrae située 12, boelurvad Pesaro, CS 10002,92024 Narrtnee Cedex, et le cvoneaetrusr Crédit airlocge titres, société en nom ccolileté au cpaiatl de 15 245 440 ? située 4, aneuvre d ? Alsace, BP 12,41500 Mer.

L ? épargne srea répartie entre les qturae FPCE précités sleon une clé de répartition définie par la glirie d ? alltocolian jitnoe en anxene I au présent règlement et en fcionotn de l ? hozroin de pacelemnt que le bénéficiaire arua coishi lros de son peirmer vrmesenet (date prévisible de départ à la rrtaritee ou dtae de prjeot le puls phroce cnerndsaoport à un cas de déblocage anticipé du PERCO).

La folmruue de gteoisn pilotée présente dnas le crade du présent règlement a voiaction à ralceempr le fodns BTP Hoorzin de la gmmae BTP épargne et, à ce titre, répond aux dopstonisiis des acelirts L. 3334-11 et R. 3334-1-2 du cdoe du travail, aisini qu ? aux cdonoinits fixées à l ? ariclte D. 137-1 du cdoe de la sécurité saloice pirs puor l ? ailpitopcan de l ? atrcile L. 137-16 du même

code.

La liste des fonds communs de placement d'épargne épargnés et leurs caractéristiques d'information clé pour l'investisseur (DICI) figurent en annexe II du présent règlement.

Le bénéficiaire individuel de l'investissement établi à chaque versement au nom du bénéficiaire fait apparaître le nom du ou des fonds choisis. À défaut de choix exprimé par le salarié, les fonds sont investis :

? pour le PEI, en vertu du FPEE BTP épargne Préféré ;
? pour le PERCO-I dans le dispositif de retraite pilotée.

Les parts ou fractions de parts au capital de ce fait par chaque adhérent sont portées au crédit d'un compte individuel en parts.

L'investissement est effectué au prix de souscription de la part, dans les conditions prévues dans le règlement du fonds commun de placement d'entreprise.

Droits d'entrée

Les droits d'entrée perçus à la souscription dans le (s) fonds commun (s) de placement d'épargne épargné (s) sont pris en charge, au choix de l'adhérent, par le bénéficiaire ou l'entreprise.

Réinvestissement des revenus

Les revenus et produits procurés par les sommes placées dans le cadre des plans d'épargne salariale sont réinvestis dans ces mêmes plans et, de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu.

Changement de FPEE

Une fois par an, chaque bénéficiaire peut demander le changement de gestion de tout ou partie de son épargne vers un autre des FPEE mentionnés ci-dessus. Cette opération est formulée à l'initiative des bénéficiaires par courrier à l'adresse d'un formulaire d'attribution ou par internet à partir de l'espace « Mon compte », rubrique « mon épargne salariale » sur le site www.regardbtp.com.

Structures de pilotage, de gestion et de contrôle

Article 7

Conseil de surveillance

Un conseil de surveillance commun des fonds communs de placement d'épargne épargnés de la gamme BTP épargne composé de 20 membres est institué. Il est composé à parité de 10 représentants des salariés porteurs de parts d'au moins un des fonds communs de placement d'entreprise, désignés par les fédérations syndicales professionnelles de salariés représentatives au niveau national et nationales de l'arrondissement du 27 juin 2002 ou adhérentes, et de 10 représentants des entreprises adhérentes, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs de l'arrondissement du 27 juin 2002 ou adhérentes. Chaque fonds dispose d'au moins un porteur de parts au conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance préside et délibère valablement lorsque 6 membres au moins sont présents ou représentés dans chaque collège. Le président du conseil de surveillance est élu pour 2 ans parmi les représentants de salariés. Son mandat arrive à expiration à l'issue du conseil de surveillance qui avoupe le rapport annuel de gestion. Il est alors remplacé par un nouveau représentant des salariés. En cas d'absence ou d'empêchement du président, son remplaçant est assuré par un représentant du collège des salariés. Le vice-président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.

En cas d'empêchement, un membre peut se faire représenter par un autre membre du même collège.

Un membre ne peut recevoir plus d'une délégation de pouvoir. Cette dernière est consentie pour une seule réunion.

Le conseil se réunit au moins deux fois par an.

Les délibérations du conseil de surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du conseil, présent ou représenté, a une voix. Toutefois, chaque représentant des salariés porteurs de parts dispose de deux voix pour les décisions portant sur :

? la définition et le périmètre d'investissement des fonds ;

? l'adoption en justice pour défendre et faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts ;

? le rattachement ou l'indépendance d'une valeur mobilière pour raison éthique motivée ;

? la qualité de l'investissement aux porteurs de parts ;

? la désignation des mandataires représentant les fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Le conseil de surveillance est chargé notamment des décisions en matière de placement, du contrôle et du suivi de la gestion financière, administrative et comptable des FPEE. Il décide des fusions, acquisitions ou liquidations de ces entités et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs. Il veille au respect de l'équilibre des investissements prévus dans le cadre des règlements du dispositif d'épargne salariale.

Le conseil exerce le rapport annuel de gestion. Il émet chaque fois qu'il le juge utile l'avis sur la gestion et les décisions prises pour arrêter les décisions relatives en matière de placements.

Dans ce cadre, après consultation de l'expert, le conseil de surveillance évalue les éventuelles opportunités de placement et peut décider de modifier les placements.

Il peut à tout moment modifier la mission prévue à l'article 11 du présent règlement. Il adopte un rapport annuel.

Le conseil exerce les droits de vote attachés aux actions détenues par le fonds. Il désigne un de ses membres pour le représenter, dans les conditions arrêtées en conseil de surveillance. Il se prononce sur les garanties offertes en matière de vote pour les parts de fonds en actions détenues, suite au rapport du gestionnaire de fonds.

En outre, le conseil de surveillance, dans un souci de gestion transparente et tout en prenant en compte l'intérêt des porteurs de parts ainsi que les intérêts du marché et techniques, peut décider de déléguer ou d'investir dans un investissement sur la base d'un dossier documenté et motivé.

Chaque membre du conseil de surveillance peut bénéficier d'une indemnité spécifique dans le cadre, en ce qui concerne les représentants des salariés porteurs de parts, du congé de formation économique, sociale et syndicale visé à l'article L. 3142-7 du code du travail.

Article 8

Gestion des FPEE

La gestion financière, administrative et comptable des FPEE est confiée, conformément aux règlements des fonds, à la société de gestion de portefeuille, PRO BTP Finance, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

PRO BTP Fiacne puet déléguer la goetsin financière de ces fdons à SIKA Gestion, à rsioan reepemntivsect de 65 % et 35 % des smmeos recueillies.

Article 9

Teneur de ceoptms cnrveeatours de parts. ? Tneue des rirtsgees

Le teuner de ctope cuoraenevstr de patrs est : REGARDBTP, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Il ddnemeraa à BTP-Prévoyance, teenur de registre, de mterte à sa dtoisipison les moenys tcneehiqs et hnmauis nécessaires puor asesrur la tunee des registres.

Les firas contrnprdeaoss snot à la cgrhae de l ? entreprise, suaf cas pelarrtcuis prévus dnas les règlements propres à caqhue plan.

Article 10

Dépositaire

Le dépositaire des aivors des FPCE prévus ci-dessus est : BNP Pabiras Sieertcuis Services, dnnot le siège sioacl est situé 3, rue d ? Antin, 75002 Paris, et les bureaux, 66, rue de la Victoire, 75009 Paris.

Article 11

Pilotage, gsitoen et contrôle

Le contrôle et les gdearns oirotnaetnis en matière de pemlnaect des FPCE créés au ttire du présent règlement snot assurés par les cnselos de svnlulaceire des FCPE.

La gteiosn financière, ainvdsrtamitie et ctmbolape des FPCE est assurée suos la responsabilité du dtriorecie praitirae de la société de gotisen PRO BTP Finance.

De plus, les contrôles cntrutocales snot exercés complémentirement :

? par le dépositaire des FPCE ;

? par les cirsiosemmas aux cmoptes des FCPE.

En outre, aifn d ? aiedr les prrentieaas sucoiax dnas la cintudoe financière de l ? épargne salariale, une msision d ? expert, composée de duex personnalités ceshiios par les ptiaenraes saoucix sur psroopi toin du coenisl de surveillance, est constituée. Ctete mosisin est chargée, à la danmdee du cneoisl de sriluelancve :

? d ? apoprtter un aivs sur la gmame des FPCE proposée, son alitopcipan et son évolution ;

? d ? eetffceur tuot contrôle sur la msie en ?uvre de la plutoiqie financière ;

? d ? alysnear les différents rparpots de gosietn ;

? d ? erpterrndene ttoue étude ou enquête auprès de PRO-BTP Finncae et des girnoaeisents des fodns utilisés peatmtntret d ? éclairer le cosienl de sclaineulrve sur la qualité des piaotnsrets apportées par ces entités au dispositif.

Ces aivs et études fnerot l ? oebjt de présentations au cesionl de slavlrncueie qui vlrdeiaa et tettramnsra au droioitce de PRO-BTP Finance.

Information des bénéficiaires

Article 12

Obligation de l ? ersprinete

L ? eitprsrene s ? enggae à exécuter puor le cmptoe des bénéficiaires toeuts les olnogtbiais qui lui snot iaiptrms du fiat du présent règlement et à srveir d ? intermédiaire entre eux et PRO BTP Fniance et le teenur de cmopte catoseevnrur de ptas désigné ci-dessus, nonetmmt en ce qui coercnne les sitoprnsucois ou ttuoe iomftonairn utile sur la siuotatn des bénéficiaires.

Article 13

Information ctcielovle

L ? etenprise inmfroe son peenrnosl du présent règlement accompagné des DCII (documents d ? itmnaforoin clé puor l ? investisseur) des FPCE par vieo d ? afifgahce dnas l ? einrsetpre ou par ntaoiitcifon individuelle, au puls trad lros de l ? adhésion de l ? ernpetisre à IAP et au moenmt de la sintaurge de tuot accrod de prtapotiiicain et/ ou d ? intéressement. Il en est de même lqursoe l ? emuyopler de moins de 50 salariés met en plcae l ? acocrd de paiaaptrtoen vatronoile dnas le crade du PEI, conformément au tirte II du règlement rtealif au paln d ? épargne à 5 ans (PEI) ; dnas ce cas, l ? elupmoeyr en ioermfrna également le teeunr de ctmptoe ceourveantsr de parts.

L ? eetirrsne reçoit au puls trad le 30 jiun de caqhe année les rrtpoaps aenunls de giosten et les iivreatnnes des FPCE arrêtés au 31 décembre de l ? eecxrice précédent, établis par PRO BTP Fnincae et approuvés par le cnselol de svuacrnlleie des FCPE. Les rtoparps anenlus de giseton sont, en outre, mis à la dsotiipoisn des eptrinreses et des peorttus de prtas sur le stie inetenrt www.probtpr.com ou www.regardbtp.com au puls trad le 30 avril de cqhaue année.

Article 14(2)

Information iiiuevnddlle

Chaque bénéficiaire reçoit, lros de la cuocnoilsn de son ctraont de travail, un lrievt d ? épargne slairraae présentant les dspioisftis alacpbeplis dnas l ? entreprise. Les représentants du psrenonel snot informés de ce livret, le cas échéant, via la bsae de données économiques et sociales.

Après chaque sorocuptsiin et au minimum une fios par an, les bénéficiaires reçoivent un récapitulatif de leurs aiorvs isteivns dnas les plans.

Les règlements des fndos cmumons de pemlnacet d ? entreprise, les règlements du dtsiioispsf Itenr Atuo Paln snot dbiinsoleps auprès de luer employeur.

Le rrapopt aneunl de gitseon ansii que les irentaenivs des poelrtlifeues au 31 décembre de l ? erxeccie précédent snot teuns à la dtipossoiin des prurtoes par luer employeur.

Article 15

Cas du départ du bénéficiaire

L ? esrtrneipe iomnfre la société de gtsioen du départ d ? un de ses bénéficiaires. Il lui est reims un état récapitulatif de ses diotrs ainsi qu ? un lvriet d ? épargne silaraale s ? il n ? en a pas déjà un. Cet état récapitulatif iduniquè les modalités de feicneannmt des fairs de tunee de ctpome siot à la crghae du salarié par prélèvement sur ses airovs (pour les salariés pirats deupis puls de 1 an), siot à la crhage de l ? epesrinrte (pour les salariés retraités ou préretraités).

L ? enriertspe s ? eggnae à pdnrere ntoe de l ? assedre à lquleale dnvoret être envoyés les smmeos ou aivs rlaeitfs à ses doirts et la cqmoimnuue à REGARDBTP. En cas de chnmaenget d ? adresse, le bénéficiaire diot en aevs le tuener de compte.

Conformément aux dpsiositonis de la loi n° 2014-617 du 13 jiun 2014 rltvaeie aux coemtps bacineras iitnacfs et aux cnrttoas d ? asarusce vie en déshérence (C. mon. fin., art. L. 312-19 et L. 312 20 modifiés), à coepmtr du 1^{er} janvier 2016, un cpmpte

épargne salariale sera considéré comme investissement et qualifié comme tel par le teneur de compte dans deux cas :

1. En l'absence de toute mention dans le règlement de la somme ou un acte de dépôt au nom du titulaire dans l'établissement, pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière modification du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité.

2. En cas de décès de l'épargnant, en l'absence de toute mention de ses ayants droit pendant une période de 12 mois à compter du décès.

En présence de tout compte inactif, les avoirs épargnés seront liquidés et le produit de la vente sera transféré par le teneur de compte à la caisse des dépôts et consignations (CDC) à l'usage d'un délai de 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière modification du bénéficiaire ou du terme de la période d'indisponibilité, dans le premier cas, ou de 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire dans le second cas. Six mois avant le transfert, le teneur de compte informera le titulaire du compte, son représentant légal ou ses ayants droit de ce prochain transfert.

Les sommes déposées à la caisse des dépôts et consignations pourront être réclamées pendant 20 ans dans le premier cas, ou pendant 27 ans dans le second cas, avant leur attribution à l'Etat, une fois la période de prescription écoulée.

Le départ définitif de l'investissement entraîne, selon le souhait du participant notifié à l'établissement :

? soit la délivrance des avoirs détenus dans IAP lorsque ils sont disponibles, ou par déblocage anticipé dans les cas visés à l'article 12 du règlement relatif au plan d'épargne à 5 ans (PEI) et à l'article 13 du règlement du plan d'épargne retraite collectif obligatoires ;

? soit le maintien de ses avoirs dans IAP ;

? soit le transfert de ses avoirs, quelle qu'elle soit, vers un autre plan d'épargne, dans les limites et conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire souhaite effectuer un transfert de ses avoirs vers un autre plan d'épargne salariale doit préalablement en faire la demande par écrit au teneur de compte conventionné de l'établissement chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. En cas d'acceptation, il informe l'investisseur qu'il quitte et le teneur de compte conventionné de l'établissement du nom et de l'adresse de

le teneur de compte conventionné de l'établissement chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Les périodes de blocage déjà effectuées sont prises en compte pour le calcul des délais d'indisponibilité relative à croquer (sauf si les sommes sont transférées sur un PERCO).

Le teneur de compte conventionné de l'établissement réceptionne les demandes de transferts individuels de parts, en contrôle le bien-fondé, et exécute l'opération.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3335-1 du code du travail.*
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

(2) *Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3334-1-3 du code du travail.*
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Annexe I
Grille d'allocation dans le cadre de la gestion pilotée

Gestion pilotée par le biais de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif de la branche des services de l'automobile PERCO-I : grille d'allocation.

Les quatre fonds en gestion pilotée sont les suivants :

? BTP épargne Monétaire : investissements à 100 % en investissements monétaires ;

? BTP épargne Obligataire : investissements à 100 % en investissements de taux ;

? BTP épargne Aonctis : investissements en actions de 75 % à 100 % des actifs.

? BTP épargne PME : investissements de 98 % à 100 % en actions de petites et moyennes entreprises et investissements de taille intermédiaire.

L'épargne sera répartie entre les quatre FPCI précités selon une clé de répartition définie par la grille d'allocation ci-après (la grille exprime le nombre d'années restant à courir avant l'année de sortie indiquée par l'épargnant) :

(En pourcentage.)

Années restant à courir	Répartition entre supports d'investissement			
	BTP épargne PME	BTP épargne actions	BTP épargne obligataire	BTP épargne monétaire
20 et +	8	87	5	0
19	8	82	10	0
18	8	77	15	0
17	8	72	20	0
16	8	62	25	5
15	8	62	25	5
14	7	56	30	7
13	7	53	33	7
12	6	49	38	7
11	6	49	38	7
10	3	47	40	10
9	3	37	45	15
8	3	27	50	20
7	0	25	50	25
6	0	20	45	35
5	0	15	45	40
4	0	10	40	50

3	0	5	35	60
2	0	0	20	80
1	0	0	0	100

Exemple : pour un bénéficiaire ayant un peort (acquisition de sa résidence principale, ou départ à la retraite?) à échéance de 10 ans, ses investissements sont répartis de la façon suivante : 3 % dans les fonds BTP épargne PME, 47 % dans les fonds BTP épargne actions, 40 % dans les fonds BTP épargne obligataires et 10 % dans les fonds BTP épargne monétaire.

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Annexe II

Liste des fonds communs de placement d'entreprise : fonds de la gamme BTP épargne.

I. ? Liste des FPCE susceptibles de recevoir de nouveaux versements et critères de choix

En cas d'investissement dans le PEI, ou en gestion libre dans le PERCO-I, le bénéficiaire choisit le ou les FPCE dans lesquels il souhaite investir parmi les FPCE suivants :

Libellé	code AMF
BTP épargne Monétaire	FCE20030032
BTP épargne Obligataire	FCE20030061
BTP épargne Prudent	FCE20030056
BTP épargne Dynamique	FCE20030059
BTP épargne Equilibre	FCE20030058
BTP épargne Actions	FCE20030057
BTP épargne Fxliblé et Solidaire	FCE20030172

En cas d'investissement en gestion pilotée dans le PERCO-I, le bénéficiaire verra son épargne répartie selon la grille d'allocation figurant à l'annexe I, entre les quatre FPCE suivants :

Libellé	code AMF
BTP épargne Monétaire	FCE20030032
BTP épargne Obligataire	FCE20030061
BTP épargne Actions	FCE20030057
BTP épargne PME	FCE20150092

II. ? FPCE cotenu dans le PERCO BTP fermé aux nouveaux versements

Libellé	code AMF
BTP épargne Horizon	FCE20120052

Règlement relatif au plan d'épargne à 5 ans PEI

Article - I. – Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Article 1^{er}

Cadre juridique. ? Dénomination

Le présent plan, qui a pour dénomination plan d'épargne investissement (PEI), est constitué dans le cadre des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Ce PEI a pour objet de permettre aux bénéficiaires visés au règlement général d'Inter Atuo Paln de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise selon les règles prévues ci-après.

Alimentation du plan d'épargne à 5 ans (PEI)

Les sommes relatives à celles que décrites aux articles 2 à 8 ci-dessous sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en vertu de FPCE visés au règlement général d'Inter Atuo Paln au profit des bénéficiaires.

Article 2 Alimentation du PEI

Le PEI peut être alimenté par des versements de plusieurs natures :

- ? versements volontaires ;
- ? versement de l'intéressement ;
- ? versement de la participation ;
- ? cotisations de l'entreprise (abondement) ;
- ? versements dus en vertu d'un contrat épargne-temps ;
- ? versements d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

L'ensemble de ces versements et fractions s'effectue conformément aux règles issues du titre III, livre III de la 3^e partie du code du travail et dans les conditions précisées ci-après.

Article 3 Versements volontaires

Les bénéficiaires visés à l'article 2 du règlement général d'Inter Atuo Paln peuvent effectuer des versements au PEI dans la limite du plafond légal, soit à la date de signature du présent accord, le quart de la rémunération brute annuelle ou du revenu personnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement que le bénéficiaire choisit d'investir dans le cadre du présent plan d'épargne (en application des articles 4 et 5 ci-après) ainsi que les sommes transférées (en application de l'article 8 ci-après) ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de versement susvisé.

Ces sommes sont appréciées par l'intéressé sous sa responsabilité. En tout état de cause, ces versements ne peuvent être inférieurs à 160 ? par an.

Dans ces limites, le montant du versement annuel est libre.

L'entreprise fixe les modalités de ces versements.

Les anciens bénéficiaires ayant quitté l'entreprise pour départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI sous réserve qu'ils aient adhéré au PEI avant leur départ de l'entreprise et qu'ils y aient conservé des avoirs. Ces versements ne peuvent toutefois donner lieu à l'abondement prévu ci-après.

Article 4(3) Versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PEI. A réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

En l'absence de dispositions spécifiques dans l'accord d'intéressement de l'entreprise prévoyant des modalités d'information de chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement conformément à l'article R. 3313-12 du code du travail, l'entreprise adhérente au PEI applique les modalités d'information ci-après.

Lors de chaque répartition de l'intéressement, une fiche d'information du bénéficiaire est remise à chaque bénéficiaire par l'entreprise adhérente.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- ? le montant de l'intéressement global, le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- ? le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- ? les montants de la CSG et CDRS ;
- ? les dates à partir desquelles les droits sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être immédiatement liquidés avant l'expiration de ce délai,

luqsroe l'intéressement est isvntei dnas un paln d'épargne sllaaraie ;

? les modalités d'affectation par défaut au PEI des smomes attribuées au tirt de l'intéressement.

En aexnne à ctete fiche, les règles esleteilesns de cclaul et de répartition srenot rappelées. Ctete fhcie srea également adressée au salarié bénéficiaire qui aiarut quitté l'entreprise adhérente aanvt que n'intervienne le claul ou la répartition de l'intéressement.

Ces fichehs d'information snot tsmnrsieas aux bénéficiaires, au ciohx de l'entreprise et en fioncton de la stuaoitin de cquhae bénéficiaire :

? siot dnretimeect par ceurorir spimle adressé aux intéressés par l'organisme grannioteese du paln d'épargne,

? siot par crueiror (interne, ptoal ou électronique) par l'entreprise eployumer à ses salariés ; le cas échéant, par ciurroer slpmie tmsrais à la dernière assrdee indiquée par le bénéficiaire scenanront les bénéficiaires anayt quitté l'entreprise à J ? 22, ou cuex dnnot le carnott de tiaarvl est sepudsnu à J ? 22 puor une durée ratnest à crouir d'au mnois 7 jorus calendaires. Ctete tmasrissoinn de l'information puet être assurée par l'entreprise sur la bsae des dumteoncs d'informations établis par REGARDBTP.

En tuot état de cause, les bénéficiaires snot présumés aiovr été informés, solen le cas :

? 7 jorus caraldienes après la dtae d'envoi de l'information susvisée par ciorerur slmpie aux intéressés ;

? 5 jruos crelidaenas après la tissosrmainn de l'information susvisée par ceuririr électronique aux intéressés ;

? 5 jorus cdnieaelras après la tsonaismsrin de l'information susvisée par crieourr irntnee aux intéressés.

A ctpomer de cttee date, le délai laissé au bénéficiaire puor fraie connaître son chiox de pteeporich detrice ou d'investissement de sa pirme d'intéressement, est de 15 jruos calendaires.

Soit :

J ? 22	Date de l'envoi de l'information ielluiddvne par crorueir sipmle aux intéressés
J ? 20	Date de l'envoi de l'information ileliidvndue par ciurorir électronique aux intéressés
J ? 20	Date de l'envoi de l'information ilniuevlddie par courirer inntere aux intéressés
J ? 15	Date à lqellaue les bénéficiaires snot présumés avoir été informés
J	Date litmie à llueaqle le bénéficiaire puet firae connaître son coihx de pecoitpren dretcie ou d'investissement de sa prime d'intéressement

Conformément aux dpoosisiints de l'article L. 3315-2,2° du cdoe du travail, l'absence de dmadene effectuée dnas les délais impartis, de vmseneret dierct ou d'affectation au PEI, ou à un paln d'épargne d'entreprise arute que le PEI obejt du présent règlement, des semmos attribuées aux bénéficiaires au ttrie de l'intéressement ipmuikle que la totalité de lreus quotes-parts d'intéressement sonret affectées par défaut au PEI, en ptras du fdons cmoumn de pelcnmeat d'entreprise BTP épargne Prudent.

En cas de pmlaeeent dnas le PEI, les soemms craensodrteonps snot tasermsnis par l'entreprise au tenuer de ctopems ctesvoaernur de ptars dnas les 15 jrous qui suienvt la dtae à laqueulle elles snot dues.

L'intéressement que les bénéficiaires décident d'affecter au PEI est exonéré de l'impôt sur le rneveu dnas une limtie fixée par la réglementation en vguuier (au juor de sgniratue du présent arccod : moitié du polnafd aeunnl moyen de la sécurité sociale). Les acenins salariés anayt quitté l'entreprise penevet aecfetfr au PEI luer intéressement versé postérieurement à luer départ de l'entreprise snas puoovir prétendre à l'abondement.

Article 5

Versement de la pitapiiaoctrn

1. Vensmreet de la paioatiitprcn oblgiirotae

Les smoems ieuss des réserves spéciales de ptiitroaapcn des erienpetsy aseptjtuis à la ptciaopraiitn et aanvt adhéré au présent règlement PEI pueenvt être, sur décision idleidlvnuie de

cuahqe salarié, affectées en tuot ou priate au PEI.

2. Vmneseret de la pottiicrapain volranite

Les enpetsyres qui ne snot pas astustjies oiilaegemobrntt à la prtaitcaipn et qui etenrnt dnas le camhp d'application du PEI pueenvt décider unilatéralement de mttree en ?uvre la participation. Dnas un tel cas, ce règlement fiat ociffe d'accord de participation. Il aietprpnat au cehf d'entreprise d'informer par tuos mneyos appropriés le peonresnl de l'existence d'un diort à participation. La frmoule de culcal de la pttaiocioiparn et les modes de répartition de la réserve spéciale de piritctioiparn à apepuqilr freuingt II (accord de piriopcaiattn volontaire) du présent règlement.

Les soemms ieuss de ces réserves spéciales de paitaopiictrn pueevnt être, sur décision iulenlvlddie de cuahqe salarié, affectées en tuot ou patrie au PEI.

Les acenins salariés aanvt quitté l'entreprise penevet atecfevr au PEI luer paioicpitrtan versée postérieurement à luer départ de l'entreprise snas pouiovr prétendre à l'abondement.

Dans les duex cas susvisés, conformément aux disonsoiips de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail, l'absence de dmdanee effectuée dnas les délais impartis, de vmseeent dierct ou d'affectation au PEI, ou à un paln d'épargne d'entreprise arute que le PEI oebjt du présent règlement, des quotes-parts perçues par les bénéficiaires au tirt de la pptctiiooaran aux résultats de l'entreprise iumiplqe que la moitié des quotes-parts de pcaittoiarpin senort affectées par défaut au PEI, en ptras du fndons cuommn de pemeclant d'entreprise BTP épargne Prudent, et l'autre moitié au PERCO-I, en gesiotn pilotée, si l'entreprise a adhéré au PERCO-I.

Article 6

Contribution de l'entreprise. ? Aeonbendmt

L'entreprise est lbire de vesrer cauhqe année un abondement.

Au puls trad 1 mios aanvt cauhqe période allnuene de versements, l'entreprise pnred sa décision d'abonder ou non et en iomfrne l'ensemble de ses salariés ansii que l'organisme gsntinieraoe du PEI. Elle précise à cette occasion, en cas de décision d'abonder, la ou les ogirneis de vemnestes qu'elle siuaothe aenobdr (intéressement, veremtsens volontaires, pacptaitiorn ?) et les tuax d'abondement qu'elle rinetet puor cette période annuelle, conformément aux disoitpnsois svnitaeus :

Taux applicapels :

? optoin 1 : tuax égal à 25 % du vnemerset de cqahue épargnant

;

? ooptin 2 : tuax égal à 50 % du vmneseert de chquae épargnant

;

? optoin 3 : tuax égal à 75 % du vmeenrest de cauhqe épargnant

;

? otoipn 4 : tuax égal à 100 % du vermenest de cuahqe épargnant ;

? oioptn 5 : tuax égal à 150 % du vemseenrt de cquhae épargnant ;

? otipon 6 : tuax égal à 200 % du vnseemret de cauhqe épargnant ;

? oioptn 7 : tuax égal à 250 % du vemesrnet de chquae épargnant ;

? optoin 8 : tuax égal à 300 % du vrsmeenest de cuahqe épargnant.

Plafonds abpepcilals :

Pour le PEI, par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hteuaur de 150 ?, 300 ?, 500 ?, 1 000 ?, 1 500 ?, 2 000 ?, ou 2 300 ? ou 8 % du mtaonnt aunenl du pofnald de la sécurité soalcie sleon le chiox de l'employeur.

Pour cauhqe année où elle décide d'abonder, l'entreprise prtote à la conasiansnce de l'ensemble de son peornsenl les tuax et pdflnoads d'abondement retenus.

En tuot état de cause, l'abondement gbalol de l'entreprise est limité, par bénéficiaire et par an, aux pladonfs légaux soit, à la dtae de srntaigie du présent accord, 300 % des vemteners du bénéficiaire et 8 % du plaofnd aenunl de la sécurité sociale.

Les smomes versées par l'entreprise au ttrie de l'abondement ne pnevet se stituubesr en aunuce manière aux éléments de rémunération cnactulroets ou cntvoieloennns des salariés.

Dans tuos les cas, qu'elle ait adhéré ou non au présent PEI, l'entreprise pnred à sa carghe les fairs de tunee de cptmoes ivdndeliuis des bénéficiaires.

Toutefois, les firas de tuene de cpmtoe des anencis salariés pritas duipes puls de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, snot mis à la chagre des intéressés par prélèvement sur lures avois.

Article 7
Transfert d'impôts sur un compte épargne-temps

Les bénéficiaires dans les droits affectés sur un compte épargne-temps peuvent les utiliser pour affecter le PEI, dans les conditions déterminées par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8
Transfert d'un ardeur d'épargne salariale ou de sommes issues de la participation

Les bénéficiaires peuvent effectuer les transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PEI. Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. La CSG, la CRDS et le prélèvement social dus au titre des cotisations de pensionnement sont transférés par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'opération de transfert est effectuée par le teneur de comptes créateur de parts visé au règlement général d'Inter Atuo Plan.

Régime fiscal et social

Le régime fiscal et social du PEI est déterminé par la réglementation en vigueur. Il est, au jour de la signature du présent accord, le suivant.

Article 9
Régime fiscal de l'abondement

L'abondement au PEI versé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus, est exonéré des cotisations sociales dans la limite des plafonds légaux, soit à la date de survenance du présent accord le taux du versement du bénéficiaire, plafonné à 8 % du PASS. L'abondement au PEI est soumis à la réglementation en vigueur applicable à la CSG et à la CRDS. L'abondement au PEI est en outre assujéti au forfait social, cubitotement potlanteur dont le taux est fixé à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Article 10
Régime fiscal de l'abondement

L'abondement au PEI est déductible des bénéfices imposables et n'est pas soumis à la taxe sur les salaires. Il est également exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom du bénéficiaire.

Article 11
Régime fiscal et social des sommes et plus-values du PEI

Les sommes et les plus-values générées par la gestion des sommes placées au PEI sont réinvesties dans le PEI, et de ce fait, exonérées d'impôt sur le revenu. Ils sont exonérés de la CSG et à la CRDS, au prélèvement social prévu à l'article L. 245-16 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux cotisations sociales allouées au prélèvement social mentionnées aux articles L. 14-10-4 et L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, lorsque les bénéficiaires demandent le remboursement de leurs droits.(4) Les sommes dont le bénéficiaire demande la délivrance sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de la demande.

Règles d'indisponibilité
Article 12
Règles d'indisponibilité

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 sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er jour du 7e mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits. Toutefois, les sommes peuvent être disponibles dès l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés. Si dans une entreprise adhérente au PEI les salariés acquièrent des droits à la fin des années de versement au PEI et de la

participation, et/ ou de l'intéressement, 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 et de l'intéressement au 1er jour du 6e mois. Passé ce délai, les bénéficiaires peuvent demander le remboursement de leurs avoirs ou les verser sur le PEI où ils ont droit de fructifier. Cependant, le déblocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas énumérés prévus par la réglementation en vigueur (art. R. 3324-22 du code du travail), soit à la date de signature du présent accord :

- ? mariage ou conclusion d'un Pacs par l'intéressé ;
 - ? naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adossement au foyer cotormoe déjà au moins deux enfants à charge ;
 - ? divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs assorti d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant majeur ou mineur au domicile de l'intéressé ;
 - ? invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs : invalidité au sens de la 2e ou 3e catégorie du code de la sécurité sociale (art. L. 341-4) ou résultant d'une décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la COTEROP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité agitée au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
 - ? décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs ;
 - ? cessation de l'activité de travail, ou du statut social, perte du statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, cessation d'activité par l'entrepreneur individuel ;
 - ? affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, 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 (art. 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 SOCP ;
 - ? affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou annulation d'une résidence principale par création de saurcue habitable nvlleue 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 construction ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la mise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la mise en état de la résidence principale ;
 - ? situation de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la niosstomaon sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de médiation des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 6 mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation de travail, décès, invalidité et suicide de surendettement). Ce remboursement est au choix du bénéficiaire sur la totalité ou une partie de ses avoirs sésclptius d'être débloqués à ce titre, et ne peut faire l'objet que d'un seul versement.
- Dès qu'il est informé du décès d'un bénéficiaire, l'organisme gestionnaire doit ou les ayants droit désignés par celui-ci lors de la souscription.

(3) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 du décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 portant application des dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des territoires économiques revlites à l'épargne salariale. (Arrêté du 21 février 2017-art. 1)

(4) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions

Article 16

Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

Article - II. – Accord de participation volontaire

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

L'accord de participation volontaire se situe dans le cadre du PEI.

Article 13 Bénéficiaires

Cet article prévaut sur les dispositions de l'article 2 du règlement général d'Inter Atuo Plan.

Sont bénéficiaires de la participation volontaire, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- ? tous les salariés de ces entreprises ;
- ? les salariés de groupes d'employeurs n'ayant pas de droit de participation, mis à disposition auprès de ces entreprises ou organismes adhérents audit groupe ;
- ? les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'alinéa 2 de 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 lieu de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment l'alinéa 2 de l'article L. 3342-1 du code du travail.

Article 14

Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires correspondant à la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-1 à D. 3324-9 du code du travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante : $RSP = 1/2 (B + 5\% C) \times S/VA$, dans lequel :

? B : représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine, tel que défini au 1° de l'article L. 3324-1 du code du travail ;

? C : représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du code du travail ;

? S : représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La masse salariale s'entend majorée pour tenir compte de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cotisation s'entend égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant des indemnités de congés payés déductibles de l'entreprise ;

? VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du code du travail.

Article 15

Date de versement. ? Modalités de retard

Les versements doivent intervenir le mois de la réserve spéciale de participation dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25, alinéa 1, du code du travail, soit à la date de signature du présent accord, avant le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les versements doivent être effectués au plus tard dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25, alinéa 2, du code du travail, égal à la date de signature du présent accord à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le

ministère chargé de l'économie.

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles L. 3324-5, alinéa 1, et D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit, à la date de signature du présent accord :

? pour les bénéficiaires liés par un contrat de travail à l'entreprise : pour les 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, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 (congé de maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (accidents du travail ou maladie professionnelle) s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne verserait pas intégralement les salaires. Pour tenir compte de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle, une majoration, identique à celle prévue à l'article 14 ci-dessus, sera appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés ;

? pour les salariés de groupes d'employeurs visés à l'article L. 3322-2 du code du travail : pour les rémunérations au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés dans l'entreprise s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne verserait pas intégralement les salaires.

? pour les dirigeants ou leurs conjoints visés à l'article L. 3323-6, alinéa 2, du code du travail : pour les rémunérations au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les dirigeants ou leurs conjoints s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne verserait pas intégralement les salaires.

En tout état de cause, le montant versé dans l'entreprise à la répartition est au moins égal au montant prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de signature du présent accord, soit au montant prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de signature du présent accord, soit au montant prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de signature du présent accord.

En outre, le montant des droits subordonnés d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de signature du présent accord, soit au montant prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de signature du présent accord.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles ci-dessus les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice sont réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul fait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle sera appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Article 17

Exigibilité des droits des salariés

Les règles relatives à la disponibilité des sommes dues de la participation en application du présent règlement sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, qui sont les suivantes à la date de signature du présent accord :

? les droits constitués au profit des bénéficiaires, en vertu de la présente convention, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'ouverture de ces droits, soit au plus tard le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ils sont calculés, sauf si le bénéficiaire en demande expressément le versement direct, en tout ou partie, et selon les modalités définies à l'article intitulé « Intégration des salariés » ci-après ;

? l'entreprise versera directement aux salariés bénéficiaires les sommes dues au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé à l'article L. 3324-11 du code du travail (80 % à la date de signature du présent accord) ;

? à la demande des salariés de parts, les dotations peuvent être liquidées ou transférées avant le délai prévu au présent article, dans l'un des cas et selon les conditions prévues à l'article R. 3324-22 du code du travail.

Article 18

Collecte et affectation des sommes

La part des quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas pu percevoir immédiatement sera versée au titulaire au titre de ce quote-part, visé au règlement général d'Inter Atuo Plan, qui informe PRO BTP Finance.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation, et pour lesquelles le bénéficiaire n'aura pas manifesté de choix d'affectation, sont affectées en totalité à des comptes ouverts au nom des intéressés en aliphoactif du plan d'épargne interentreprises de la branche des véhicules de l'automobile, PEI ou, le cas échéant, pour moitié dans le PEI et pour moitié, conformément à la législation, dans le plan d'épargne pour la retraite collective si ce dernier a été mis en place dans l'entreprise.

Le verseur de cotisations contribue de plein droit à l'obligation d'employer des sommes qui lui ont été transmises, immédiatement et pour leur intégralité, en quatre fractions consécutives d'entreprise créées pour recevoir les sommes issues de la participation. Ces fractions consécutives de paiement d'entreprise (FCPE) sont régies par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Les verseurs et détenteurs des fonds communs ci-dessus mentionnés sont de plein droit capitalisés. En conséquence, les dividendes et intérêts afférents aux valeurs mobilières composant le portefeuille du fonds, ainsi que tous autres produits, sont réinvestis dans le fonds.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI sont investies dans l'un des fonds communs de placement d'entreprise visés au règlement général d'Inter Atuo Plan et, à défaut de choix de la part du salarié, sur le fonds BTP épargne Prudent.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-I sont investies dans l'un des fonds communs de placement d'entreprise visés au règlement général d'Inter Atuo Plan et, à défaut de choix de la part du salarié, orientées vers la formule de gestion pilotée.

Article 19

Information des salariés sur leurs droits à participation

Cet article complète les dispositions de l'article 14 du règlement général d'Inter Atuo Plan.

Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année par l'entreprise aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'information.

Chaque bénéficiaire reçoit, en outre, à l'occasion de toute répartition de participation effectuée en application du présent règlement, une fiche individuelle mentionnant les informations suivantes :

? le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

? le montant des dotations attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice ;

? le montant des prélèvements effectués au titre de la participation généralisée et de la participation pour le verseur de cotisations de la branche ;

? les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés ;

? l'affectation, en cas d'absence de réponse de sa part, de la moitié de la quote-part de ces sommes au plan d'épargne pour la retraite collectif, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise ;

? les dates à partir desquelles les droits sont négociables ou exigibles en cas de décès ;

? les cas dans lesquels ces droits peuvent être transférés à un bénéficiaire avant l'expiration de ce délai ;

? l'adresse de REGARDBTP.

Ces informations sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

? soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par REGARDBTP ;

? soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise auprès de ses salariés ; le cas échéant, l'entreprise informe les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J ? 22 pour une durée maximale de quatre mois à compter de la date indiquée par eux. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des données d'informations établies par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, sauf le cas :

? 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;

? 5 jours calendaires après la transmission de l'information

susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
? 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

A compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires, soit :

J ? 22	Date de l'envoi de l'information illeuvd par courrier simple aux intéressés
J ? 20	Date de l'envoi de l'information illeuvdile par courrier électronique aux intéressés
J ? 20	Date de l'envoi de l'information illeuvdile par courrier interne aux intéressés
J ? 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de participation ou d'investissement de sa quote-part de participation

Article - Règlement relatif au plan d'épargne retraite collectif interentreprises PERCO-I

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2016

Article 1er

Cadre juridique. ? Dénomination

Le présent plan, qui a pour dénomination plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCO-I), est constitué dans le cadre des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Ce PERCO-I a pour objet de permettre aux bénéficiaires visés au règlement général d'Inter Atuo Plan de participer à la cotisation d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de leur épargne solennelle les règles prévues ci-après.

Le PERCO-I est proposé aux bénéficiaires visés ci-dessus en complément du PEI à 5 ans (PEI) ou toute autre plan d'épargne de l'entreprise à 5 ans.

Alimentation du PERCO-I

Les sommes versées telles que décrites aux articles 3 à 8 ci-dessous sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en quatre FCPE visés au règlement général d'Inter Atuo Plan, au choix des bénéficiaires.

Article 2

Alimentation du PERCO-I

Le PERCO-I peut être alimenté par des versements de préretraités :

- ? versements volontaires ;
- ? versement de l'intéressement ;
- ? versement de la participation ;
- ? cotisation de l'entreprise (abondement) ;
- ? versements issus de versements de cotisations posées par la réglementation en vigueur ;
- ? versements d'un compte épargne-temps ;
- ? versements d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

L'ensemble de ces versements est effectué conformément aux règles issues du titre III, livre III de la 3^e partie du code du travail et dans les conditions précisées ci-après.

Article 3

Versements volontaires

Les bénéficiaires visés au règlement général d'Inter Atuo Plan peuvent effectuer des versements au PERCO-I dans la limite du plafond légal, soit à la date de signature du présent accord, le quart de la rémunération brute annuelle ou du revenu personnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement que le bénéficiaire choisit d'investir dans le cadre du présent plan

d'épargne (en actilpiapon des aelicrts 4 et 5 ci-après), les somems ieuss de juors de rpoes non pirs et les vntesremes pneavrvnt d'un copmte épargne-temps (en atiaplcopin des aretlics 7 et 8 ci-après) aïsni que les somems transférées (en aoptcalipin de l'article 9 ci-après) ne snot pas pirses en ctmope dnas le clacul du ponflad de vernmeset susvisé. (5)

Ces lmietis snot appréciées par l'intéressé suos sa responsabilité.

En tuot état de cause, ces vreeetsnms ne pueuvnt être inférieurs à 160 ? par an.

Dans ces limites, le manotnt du vseenrmet anuenl est libre.

L'entreprise fxie les modalités de ces versements.

Les aiencns bénéficiaires anyt quitté l'entreprise pueenvt ceunnoir à eeeftcfur des vnstreemes au PERCO-I suos réserve qu'ils aeint adhéré au PERCO-I anvat luer départ de l'entreprise et qu'ils y aient conservé des avoirs. Ces vtesermnes ne peunevt tfuotios deonnr leiu à l'abondement prévu ci-après.

Article 4

Versement de l'intéressement

L'intéressement puet être, sur décision ilideniluvde de cqhaue bénéficiaire, versé en tuot ou prtaié au PERCO-I.

A réception de la fhcie idilvdiuene d'information de ses driots que lui arua adressée son entreprise, le bénéficiaire fiat connaître à celle-ci l'emploi qu'il shoitaué dnnoer à son intéressement.

En cas de pacmelnet dnas le PERCO-I, les smomes cdntseaeoornrs snot tansrsmesis par l'entreprise au tenuer de cmptos cutonvareesr de prats dnas les 15 juors qui suevnt la dtae à llalueq eels snot dues.

L'intéressement que les bénéficiaires décident d'affecter au PERCO-I est exonéré de l'impôt sur le rveenu dnas une ltimie fixée par la réglementation en vigueur, qui est égale à la moitié du poanfld anunel moyen de la sécurité slacioe au juor de signatrué du présent accord.

Les acinens salariés anyt quitté l'entreprise pueenvt aecfetr au PERCO-I luer intéressement versé postérieurement à luer départ de l'entreprise snas piovuor prétendre à l'abondement.

Article 5

Versement de la picaptariotin

Les smeoms iuess des réserves spéciales de pcoiartatipn des erperseitns anyt adhéré au présent règlement PERCO-I puevnt être, sur décision iluddieivlne de chuaq salarié, affectées en tuot ou prate au PERCO-I.

Conformément aux dinpoisostis de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail, l'absence de dndaeme de veemrenst dciret ou d'affectation au PEI, ou à un paln d'épargne d'entreprise aurté que le PEI obejt du présent règlement, des quotes-parts perçues par les bénéficiaires au trtie de la piocaipttarin aux résultats de l'entreprise iilpmque que la moitié des quotes-parts de pptiaotricin sornet affectées par défaut au PERCO-I sloen la fuorlme de gesiton pilotée.

Les aicnnes salariés anyt quitté l'entreprise puvneet aeftcefr au PERCO-I luer prcoiaittain versée postérieurement à luer départ de l'entreprise snas piovuor prétendre à l'abondement.

Article 6

Contribution de l'entreprise. ? Aendenobmt

L'entreprise est lbrie de veserr cqhaue année un abomeednnt complémentaire s'ajoutant aux vmenreetss des bénéficiaires, et/ ou un aomnbeendt unilatéral, snas venmeestr préalables des bénéficiaires.

1. Aeodnnebmt complémentaire

Au puls trad 1 mios avnat chauqe période auenlnle de versements, l'entreprise prned sa décision d'abonder ou non et en iomfrne l'ensemble de ses salariés asini que l'organisme gneirtoisane du PERCO-I. Elle précise à cttee occasion, en cas de décision d'abonder, la ou les oigirnes de veneertsms qu'elle shtoiuae aoednbr (intéressement, vrtneemes volontaires, piptriocatian ?) anisi que les tuax et pnaofld d'abondement qu'elle rnieett puor ctete période pamri les oipnots savteinus :

Taux acbiplpleas à l'abondement sur les vmnetseres du salarié :

? oioptn 1 : tuax égal à 25 % du vsenermet de cqauhe épargnant ;

? ooipn 2 : tuax égal à 50 % du vreesmsnet de chuaq épargnant ;

? ootpin 3 : tuax égal à 75 % du vmeesenrt de cqhaue épargnant ;

? ooitpn 4 : tuax égal à 100 % du vsnmeeer de cahque épargnant ;

? otpion 5 : tuax égal à 150 % du vesmeenrt de cqhaue épargnant ;

? oioptn 6 : tuax égal à 200 % du veseernmt de cqhaue épargnant ;

? ooptin 7 : tuax égal à 250 % du vernemset de cauhqe épargnant ;

? oioitpn 8 : tuax égal à 300 % du vsremeent de cuaqhe épargnant.

Plafonds aebiplplacs :

Pour le PERCO-I, par an et par épargnant l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à heuutar de 150 ?, 300 ?, 500 ?, 1 000 ?, 1 500 ?, 2 000 ?, 2 300 ?, 3 000 ?, 4 000 ? ou 4 600 ? ou 16 % du mtntaot aeunnl du pfanlod de la sécurité sociale, sloen le cihox de l'employeur.

2. Ambonneedt unilatéral

L'entreprise puet également, même en l'absence de vreesmnt préalable du salarié ecffetuer un vsenermet iinatnl sur le PERCO-I, et/ ou des vsenretmes périodiques sur ce paln suos réserve d'une aorbtttiun ufomirne à l'ensemble des salariés, dnas les ciotnodnis et letmiis prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise qui décide d'effectuer un admnonebet unilatéral en iofnrme le posnrnel et en précise les modalités. A cet égard, en cas de vmneetsres périodiques, elle chiosit et reetnit l'une des périodicités steaunivs : annuelle, semestrielle, trllismeitree ou mensuelle.

Ces veemtrrses (initial et périodiques) snot effectués dnas la lmitie de 2 % du mtannot aeunnl du pnalofd de la sécurité sociale. Ils pueenvt se cmuleur aevc l'abondement complémentaire, qlulee que siot l'option d'abondement coihse par l'entreprise. Ils snot crimops dnas le plnoafd d'abondement de l'entreprise, et snot simuops au même régime sioal et faicsl que l'abondement complémentaire de l'entreprise.

Dans tuos les cas, puor chaque année où elle décide d'abonder, l'entreprise potre à la cainosnasce de l'ensemble de son peersnnoles tuax et panflos d'abondement retenus.

En tuot état de cause, l'abondement glaobl de l'entreprise est limité, par bénéficiaire et par an, aux ploandfs légaux siot à la dtae de sugaritne du présent accord, à 300 % des veemetsrs du bénéficiaire et 16 % du pfnlod annuel de la sécurité sociale.

Les smoems versées par l'entreprise au trtie de l'abondement ne pveunt se sbusietutr en ancuue manière aux éléments de rémunération cturcnloaes ou cvletoninonens des salariés.

L'entreprise pnter à sa chgare les frias de teune de cmptoes ividdeuilns des bénéficiaires.

Toutefois, les firas de tenue de coptme des anecins salariés patirs diepus puls de 1 an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, snot mis à la cgrhae des intéressés par prélèvement sur lerus avoirs.

Article 7

Versement des smomes ieuss de juors de reops non pirs

Conformément à l'article L. 3334-8 du cdoe du travail, dnas les eipeertrnss n'ayant pas mis en place de ctmpoe épargne-temps, les salariés puevnt atfecfr des juors de rpoes non pirs au PERCO-I, ateucllmenet de 10 juors par an et par salarié. Les congés payés transférables au PRCEO snot uienuneqmt cuex au-delà du 24e juor ouvrable.

Les juors de reops non pirs transférés sur le PERCO-I bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le rneveu et des caitoitnss salarelias de sécurité slacioe et ptaaneorls au trtie des aeanssrcs solieacs et des alcaonilots fielaimlas dnas les liimets et cnodnioits légales.

Les vesenremts de juors de reops non pirs dnas le PERCO-I ne snot pas pirs en cmopte puor l'appréciation du plofnad légal mentionné au 1er alinéa de l'article 3 ci-dessus.

La vltioosaran de l'indemnité cretnsarondope aux juors de reops non pirs se frea à la dtae de la dedamme d'affectation au PERCO-I par le salarié.

Article 8

Transfert dpiues un cmptoe épargne-temps

Sous réserve que l'accord isunnittat le cptome épargne-temps le prévoie, les bénéficiaires dsipsoant de dtoirs affectés sur un cmptoe épargne-temps pveunet les ueistlir puor aimeltenr le PERCO-I dnas la ltimie du panlfod légal, aetunemllcet de 10 jours par an et par salarié.

Les dtoris iinstrcs à un CET transférés vres le PERCO-I, à l'exception de cuex qui cresnoepdront à un aombendent en

temps ou en agernt de l'employeur, bénéficiant d'une exonération de l'impôt sur le revenu et d'une exonération des cotisations sociales de sécurité sociale et des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans les limites et conditions légales. Les versements dus au titre du PERCO-I ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond légal mentionné au 1er alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Article 9

Transfert d'un autre plan d'épargne salariale ou de sommes issues de la participation

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PERCO-I.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. La CSG, la CRDS et le prélèvement social dus au titre des cotisations patronales se font en vertu de la réglementation en vigueur ne sont pas prélevés hors du transfert mais sont reportés hors de la délivrance ultérieure des avoirs.

L'opération de transfert est effectuée par le tenancier de comptes cotitulaire de part et d'autre visé au règlement général d'Inter Atuo Plan.

Régime fiscal et social

Le régime social et fiscal du PERCO-I est déterminé par la réglementation en vigueur. Il est, au jour de la signature du présent accord, le suivant.

Article 10

Régime social de l'abondement

L'abondement au PERCO-I versé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus, est exonéré des cotisations sociales dans la limite des plafonds légaux, soit à la date de signature du présent accord le plafond du versement du bénéficiaire, plafonné à 16 % du PASS.

L'abondement au PERCO-I est soumis à la réglementation en vigueur applicable à la CSG et à la CRDS.

L'abondement au PERCO-I est en outre ajusté au forfait social, cotisation patronale dans les conditions fixées à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale. Le cotisant par défaut sur le PERCO-I est désormais la cotisation pilotée, et la cotisation pilotée de l'épargne prévoit un imputation sur les cotisations destinées à l'assurance chômage et les cotisations d'assurance maladie prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier. En conséquence, le présent PERCO-I est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 alinéa 5 du code de la sécurité sociale.

L'abondement au PERCO-I est pris en compte pour l'appréciation du dépassement de la limite d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des cotisations complémentaires de retraite visées à l'alinéa 6 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11

Régime fiscal de l'abondement

L'abondement au PERCO-I est déductible des bénéfices imposables et n'est pas soumis à la taxe sur les salaires. Il est également exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom du bénéficiaire.

Article 12

Régime fiscal et social des versements et plus-values du PERCO-I

Les versements et les plus-values générés par la gestion des sommes placées au PERCO-I sont réinvestis dans le PERCO-I, et de ce fait exonérés d'impôt sur le revenu. Ils seront toutefois soumis, selon la réglementation en vigueur, à la CSG et à la CRDS, au prélèvement social prévu à l'article L. 245-16 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux cotisations d'assurance maladie au

prélèvement social mentionnées aux articles L. 14-10-4 et L. 262-24 du code de l'action sociale et des familles, lorsque les bénéficiaires déclarent le rattachement de leurs droits. (6) Les sommes dont le bénéficiaire demande la délivrance sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de la demande.

Indisponibilité, modalités de délivrance des avoirs hors du départ à la retraite et exigibilité des droits

Article 13

Règles d'indisponibilité

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes de l'épargnant doivent être détenues jusqu'au départ à la retraite.

A l'échéance de la durée d'indisponibilité des avoirs, en l'occurrence hors de la liquidation par le conjoint de sa cotisation dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, la délivrance des sommes ou valeurs susvisées s'effectue selon l'une des modalités suivantes au choix du bénéficiaire :

1) soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, dans les conditions fixées par la législation en vigueur au moment de la demande de la délivrance.

A ce titre, l'épargnant pourra souscrire, 6 mois avant la délivrance des sommes inscrites à son compte, un contrat de rente viagère auprès de l'organisme suivant, pour le versement d'une rente dans le cadre de la liquidation des avoirs du PERCO-I : PRO-BTP épargne-retraite-prévoyance (PRO-BTP ERP), société anonyme d'assurance à caractère et social de mutualité (paritaire), régie par le code des assurances, immatriculée au RCS en date du 12 mai 2005, et agréée pour effectuer les opérations d'assurances relevant des articles 1, 2, 20 et 26 de l'article R. 321-1 du code des assurances.

Les données d'information sur les cotisations de liquidation en rente des avoirs constitués dans le cadre du PERCO-I et les données de souscription au contrat de rente viagère auprès de PRO BTP ERP sont adressées par les intéressés au tenancier de comptes carenataire de part et d'autre RAGDRTBEP qui se charge de transmettre ces données à PRO BTP ERP ;

2) soit sous forme de capital en un versement unique ou fractionné.

Chaque bénéficiaire exprime son choix entre une rente en rente et une soitie en capital hors du déblocage des sommes ou valeurs.

Cependant, le déblocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas prévus par la réglementation en vigueur (art. R. 3334-4 du code du travail) :

3) décès de l'intéressé, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;

4) extinction des droits à l'assurance chômage de l'intéressé ;

5) invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité : invalidité au sens de la 2e ou de la 3e catégorie du code de la sécurité sociale (art. L. 341-4) ou reconnue par décision de la mission départementale des personnes handicapées (MDPH), voire de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la COERTOP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

6) situation 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 sureté des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

7) 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 ministériel.

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues aux articles L. 3153-3 et L. 3334-8 du code du travail.

(Arrêté du 21 février 2017-art. 1)

(6) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 3323-2 et L. 3315-2 du code du travail. (Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Avenant n 80 du 19 octobre 2016 relatif aux contrats de

professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FNAA FNCRM UNIDEC SPP GNESA
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC CFE-CGC FGMM CFDT FTM CGT

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
Vu le code du travail, notamment les articles L. 6325-12 et L. 6325-14 ;
Vu l'annexe II. 12 de la convention collective, relative aux contrats de professionnalisation, modifiée par l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 ;
Considérant l'opportunité, après une année complète d'expérimentation des dispositifs de formation pluriannuels mis en place par l'avenant n° 71, d'accompagner au mieux la reprise des singuliers des contrats de professionnalisation et de faciliter leur mise en œuvre, et à cet effet d'élargir leur objet et de réviser le taux de leur prise en charge,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Au paragraphe a de l'article 4 de l'annexe II. 12 « Contrats de professionnalisation » de la convention collective, le corps de phrase : « et des CQP inscrits au RSCNA » est remplacé par le corps de phrase suivant : «, des titres, des CQP inscrits au RNCSA, et des autres certifications permettant de développer des compétences ultimes dans la branche ».

Avenant n 81 du 19 octobre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnel CQP

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FNAA FNCRM UNIDEC SPP GNESA
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC CFE-CGC FGMM CFDT FTM CGT

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
Vu l'annexe II.14 de la convention collective, relative aux contrats de professionnalisation, modifiée par l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 ;
Considérant l'opportunité, après une année complète d'expérimentation des dispositifs de formation pluriannuels mis en place par l'avenant n° 71, d'adapter le cadre juridique et les modalités de délivrance des CQP dans la branche des services de l'automobile, tout en prenant en considération les besoins des salariés confiés par la loi aux organismes professionnels agréés (OPCA),

Article 1er

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Au paragraphe b de ce même article 4, le corps de phrase : « et des CQP inscrits au RSCNA » est remplacé par le corps de phrase suivant : «, d'un titre, d'un CQP inscrit au RNCSA, ou de toute autre certification permettant de développer des compétences ultimes dans la branche. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le taux maximal de prise en charge mentionné à l'annexe « Taux de prise en charge » de l'annexe II. 12 de la convention collective est porté à 17 % par heure.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le présent avenant modifie l'annexe II.12 de la convention collective pour une durée indéterminée. Le dispositif des contrats de professionnalisation est inclus dans le bial annuel établi par l'ANFA à l'attention des partenaires sociaux réunis en commission paritaire nationale.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le régime décrit par l'annexe II.12 est un dispositif de branche. Comme tel, il n'a pas vocation à faire l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le présent avenant entrera en vigueur après l'accomplissement des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

La 2e phrase du 3e alinéa de l'article 1.22 d de la convention collective est supprimée, et le texte du 4e alinéa est modifié comme suit :

« Un accord préalable annexé à la convention collective définit notamment les points visés, les conditions d'obtention des CQP, le contenu des référentiels, l'organisation de l'évaluation des candidats, et les modalités d'habilitation des organismes de formation. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

A l'article 1er de l'annexe II. 14 « Conditions de qualification » de la convention collective, le texte figurant au deuxième tiers est modifié comme suit :

« ? salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié, neantmoins celles visées à l'article 1.22 f et g, ou dans le cadre de l'engagement de l'employeur visé aux articles 3.02 c et 3B. 02 c ; ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Les mots : « à charge prévue » figurant au 1er alinéa de l'article 2, sont remplacés par le mot : « prévues ».

Au 2e alinéa du même article, avant les mots : « le référentiel du CQP » sont insérés les mots : « les règles générales de certification et par ».

A la fin du 3e alinéa du même article est ajouté le corps de phrase suivant : «, soit à l'issue d'une évaluation certificative en amont. »
Le texte de la première phrase du 4e alinéa du même article est modifié comme suit : « En cas de réussite partielle, les candidats peuvent bénéficier à l'issue d'une nouvelle évaluation ; ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Après le mot : « Cuhqae » fnuiragt à l'article 3 snot insérés les mtos : « référentiel de ». Après le mot : « d'activités » fuiagrnt au 1er tiret, snot insérés les mtos : « et de compétences », et les mtos : « de façon mriudaloe » snot remplacés par les mtos : « en unités de compétences regroupées en bolcs de compétences ; ». Le ttxee du 2e triet est asini modifié : « un référentiel de citiocitfaren qui détermine les cdnoiotns spécifiques de délivrance du CQP et en annexe les « règles générales de coctiiertafn » qui s'appliquent à l'ensemble des CQP ; ». Le ttxee du dneerr alinéa de l'article 3 est anisi modifié : « Puor les seelus fmrnaioots qui se déroulent dnas le cdrae du cotnart de professionnalisaton, s'ajoute un référentiel définissant namoemtnt les prérequis conseillés et la durée de ftomaorn qui diot être icinstre au contrat. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Au 1er alinéa de l'article 4, le cros de parshe : « siot puor apedar les fmriarinos à de nuvaouex produits, méthodes ou teicqhuns » est remplacé par le coprs de parshe saniuvt : « siot en vue de son atidapoatn au cxontete réglemantaire et législatif asini qu'aux évolutions tqhleocongeuis et économiques, ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Au 1er alinéa de l'article 7, les mtos : « du CQP concerné » snot remplacés par les mtos : « d'habilitation adapté aux pbluics visés ».

Au 2e teirt du 2e alinéa, le cpros de parhse siuavnt : « et que l'organisme de fomtraion ddaeeunmr s'engage à restceper les psnorcripteis du référentiel concerné » est supprimé.

A ce même alinéa snot ajoutés duex nauuoevx teitrs anisi rédigés :

« ? du reepcst des pprnoiciersts du référentiel concerné ;
? du reescpt des dopitnossiis législatives, réglementaires en vegiur gstasainnart nntammeot la qualité des actoins de formation. »

La 2e psahre du 3° alinéa est supprimée.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

L'intitulé de l'article 9 est aisni modifié : « Diesepsns et évaluation crveitfictaie en anmot ».

Au 1er alinéa du prrahpaage a, le coprs de psahre snvauit : « un penoniostmnet effectué par l'organisme de fioaortmn aevc un ooutil d'évaluation adapté » est remplacé par : « une évaluation de pooetinnsmnet effectuée par l'organisme de fmatrooin », et le cpros de prhase « mldueos cstniiutfots d'un CQP mias il est évalué » est remplacé par : « unités ou des bolcs de compétences cfisottttunis du CQP ».

Au 2e alinéa du ppagharae a, les mtos : « Après pmoinsnetineot » snot remplacés par les mtos : « Sur la bsae des résultats aux évaluations ».

Après le pparrgaage a est inséré un nvoaueu praahprge b asni rédigé :

« b) Eaatvoiln ciitvcfaerte en anmot

En anmot d'un pcaruros de formation, l'évaluation puot avior une vuela certifiante. Cttee évaluation catvcreitifie en aonmt diot ptreertme d'établir :

? les unités de compétences (UC) non maîtrisées qui cedonnpserrt à des bsenios en faimotn ;

? les unités de compétences (UC) maîtrisées aevc valeur ceiraiftfcvie de cette évaluation. »

Le phgparraae b « Dsnsipee d'évaluation », dveenit le prhpagraae c « Deisnseps d'évaluations ».

Dans ce prgaarape c, la première ocncurre du mot : « moeudls » est remplacée par les mtos : « bclos ou unités de compétences », et la deuxième occecrnue de ce mot est remplacée par : « blcos et unités de compétences », et après les mtos : « par le référentiel » la fin du paraahgpre est ansii rédigée : « et aux règles générales de certification. Eells snot notifiées par écrit au candidat. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le 2° alinéa de l'article 10 est complété cmme siut : « et dnas le duomcent ? Règles générales de ccoettfiarin ? ».

Le 3° alinéa de ce même actirle est supprimé.

Dans la 1re prshae du 5° alinéa, qui dinveet le 4e alinéa, les mtos : « du CQP concerné » snot remplacés par les mtos : « d'habilitation adapté aux pbluics visés ».

La dernière prhase du 4e alinéa en est disjointe, puor fmroer un 5° alinéa.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Au 3e triet du 1er alinéa de l'article 1.1, le cfihrf « 9 » est remplacé par le chrfie « 7 ».

La 1re parshe du 2e alinéa de ce même acritle est remplacée par les duex perhsas snviatues :

« Auucn membrbe du jury ne diot apiatpernr à l'entreprise d'origine du candidat. Dnas le cas d'une entreispre à établissements multiples, ctete incompatibilité ne s'applique qu'au neaviu de cuqhae stie et aucun lein hiérarchique ou fnoeocntnil ne diot etxiser etnre le cdnaidat et le merbme du jury. »

La dernière prhase de ce 2e alinéa est supprimée.

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Au 3e triet de l'article 12, les mtos : « les diospsniitos » snot remplacés par les mtos :

« des dntoisosisips », et le mot : « nécessaire » est remplacé par le mot : « reuqis ».

Article 11

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le présent annea vt mdifoie l'annexe II.14 de la ctivoennon celitovlce puor une durée indéterminée. Le dsisiotpif des CQP est iuncls dnas le blian anenul établi par l'ANFA à l'attention des ptaneraies soauiex réunis en ciommissosn piartare nationale. A la lumière de ce bilan, ceux-ci apprécieront l'opportunité de toute négociation en vue de l'adapter ou de l'améliorer.

Article 12

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le régime des CQP décrit par l'annexe II.14 est un dipssoiitf de branche. Cmome tel, il n'a pas vaiocion à farie l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement.

Article 13

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le présent ananevt eetnra en vuuegir après l'accomplissement des formalités légales de dépôt. Son exitsonen srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoo du travail.

**Avenant n 82 du 19 octobre 2016
relatif à la validation des acquis de**

l'expérience VAE

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FNAA FNCRM UNIDEC SPP GNESA
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC CFE-CGC FGMM CFDT FTM CGT

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
Vu le code du travail, notamment les articles L. 6411-1 et suivants ;
Vu l'annexe II.16 de la convention collective, relative à la VAE, modifiée par avenant n° 71 du 3 juillet 2014 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 ;
Considérant l'opportunité, après une année complète d'expérimentation des dispositifs de formation possible mis en place par l'avenant n° 71, d'adapter les modalités de la validation des acquis de l'expérience dans le secteur des services de l'automobile, tout en prenant en considération les nouvelles articularisations confiées par la loi aux organismes paritaires agréés (OPCA),

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

À l'article 2 de l'annexe II. 16 « Validation des acquis de l'expérience » de la convention collective, les mots « 3 ans » sont remplacés par les mots : « un an ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Les articles 3, 4 et 5 sont fusionnés en un seul article 3 rédigé comme suit :

« Article 3

Dans ce but, il peut être mis en œuvre l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, notamment le CIF et le CPF.

Lorsque cette possibilité des dispositifs nécessite l'accord de l'entreprise, celui-ci peut être obtenu par un engagement de formation du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. À défaut, la situation du salarié est réglée conformément aux dispositions énoncées au répertoire national des certifications des services de l'automobile, en tête de chacune des séries précisant les diplômes retenus. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Dans l'article 6, qui devient l'article 4, le corps de phrase : « le bénéfice des modules acquis pendant une durée maximale fixée par le référentiel de la certification visée » est remplacé par le corps de phrase suivant : « le bénéfice des blocs de compétences acquis définitivement ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

L'article 7, qui devient l'article 5, est rédigé comme suit :
« L'ANFA informe et accompagne les candidats dans la détermination du CQP visé ainsi que dans le déroulement de la procédure, en particulier pour les formalités administratives. Cette information est accessible sur le site internet de l'ANFA. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le texte de l'article 9, qui devient l'article 7, est rédigé comme suit :
« L'ANFA sélectionne les candidats ou intervenants susceptibles de réaliser cet accompagnement plus en phase la liste. Cette liste est actualisée annuellement. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Dans l'article 10, qui devient l'article 8, le corps de phrase « , totalement ou partiellement, et » et les mots « du référentiel » sont supprimés. Cet article est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« À partir de ces éléments, l'ANFA décide de la recevabilité de la candidature et en informe le candidat. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le texte du 1er alinéa de l'article 11, qui devient l'article 9, est modifié comme suit :
« L'ANFA organise les jurys de validation, selon les modalités définies à l'article 11 de l'annexe II. 14 de la présente convention collective. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

À la fin du 1er alinéa de l'article 12, qui devient l'article 10, les mots : « d'approfondir leur jugement » sont remplacés par les mots : « d'apprécier les compétences acquises au cours de son expérience et leur adéquation avec les compétences visées par le CQP ».

Au 2e alinéa du même article, le mot : « modules » est remplacé par les mots « blocs de compétence ».

Au 3e alinéa du même article, la phrase : « il peut lui suggérer de suivre des stages de formation sur une liste établie et actualisée par l'ANFA » est remplacée par la phrase suivante : « les radioimmatures peuvent en outre recruter l'acquisition d'une expérience complémentaire ou le suivi d'actions de formation »

Au 4e alinéa du même article, après le mot : « succès » sont ajoutés les mots : « au CQP ».

Au 5e alinéa du même article, la phrase : « cette attestation précise la durée de 5 ans pendant laquelle le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des modules. » est remplacée par une phrase ainsi rédigée : « cette attestation précise que le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des blocs de compétence pendant une durée indéterminée ».

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Après l'article 13, qui devient l'article 11, l'article 14 est supprimé.

Après le mot : « afférentes » fait référence à l'article 15, qui devient l'article 12, le corps de phrase : « à la participation des salariés à un jury d'examen, qui sont présents en grande majorité selon les règles définies par l'ANFA » est remplacé par les mots : « à l'organisation des jurys, conformément aux règles en vigueur. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Dans l'article 16, qui devient l'article 13, les mots : « FONGECIF, l'ANFA leur créent une » sont remplacés par les mots : « organismes habilités à accompagner les bénéficiaires, l'ANFA met à leur disposition ». Dans ce même article, la référence à l'article 9 est remplacée par une référence à l'article 7.

Article 11

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Les articles 17, 18 et 19 deviennent respectivement les articles 14, 15 et 16.

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le présent anveant midoife l'annexe II.16 de la ceioontvnn ctielolve puor une durée indéterminée. Le diotssipif de votidliaan des aiucqs de l'expérience est icnuls dnas le balin aeunnl établi par l'ANFA à l'attention des paineterras scoiuax réunis en cmmssiooin piriatare nationale. A la lumière de ce bilan, ceux-ci apprécieront l'opportunité de tutoe négociation en vue de l'adapter ou de l'améliorer.

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Accord du 16 décembre 2016 relatif au repos dominical commerce et réparation de l'automobile Meurthe-et-Moselle

Signataires	
Patrons signataires	CNPA Lorraine
Syndicats signataires	UD CDFT Meurthe-et-Moselle
	UD CFE-CGC Meurthe-et-Moselle
	UD FO Meurthe-et-Moselle
	UD CTFC Meurthe-et-Moselle

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Les pierats signataires, cecetosnins des nrubemox enejux qui s'attachent au rcspeet du rpeos hidabameorde et du reops dominical.

Considérant que le rcsepet de la règle du rpeos dmncaiiool peermt de sergvudaaer de nmeoubx équilibrés de la société française liés à :

- ? des miofts religieux?;
- ? un héritage cutruelel et historique?;
- ? le nécessaire meinatin de la cohésion sociale?;
- ? la sveadagruue de la clellue familiale?;
- ? la pormtooin de la vie aotivcisiae et sportive.

Considérant la nécessité de sariitfsae les besnois estlseeins de la poulaptoin le dicahmne et de mnainiter une cneriate vie sclaoie et économique.

Considérant que, snas méconnaître les dostpiniioss iiturdetns par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 puor la croissance, l'activité et l'égalité des cacnehs économiques (dite « Loi Maocrn ») sur les possibilités d'ouvertures dominicales, il cvoient de considérer l'organisation et le noomnteencint de la filière erte concédant et concessionnaires, la spécificité du puoirt aoboitmlue et des activités qui en découlent, qui ne snot pas calbpraeoms à d'autres cmmeorecs de détail.

Souhaitant afmrefir au paln départemental luer accheattmnt aux dosiitpnois légales, cleneteovnilons et pratriiaes qui protègent d'une prat les salariés en grasnitsnaat lrues dirots au paln local, et, d'autre part, les eirpntreess en mntanienat les ciitodnons d'une cercnucrnoe raisonnée, laolye et saine, queulle que siot la tialie ou les moynes disetsets entreprises, et en luer ptmeaent de s'opposer aux éventuelles ctnotraeins exercées par les dnnoeurs d'ordre, tuot en anayt les mneyos d'agir puor se développer économiquement.

Estimant que l'expression de luer acocrd sur ces points, confortés et tnritrsacs dnas un arrêté préfectoral, et diffusé lgnmaeret aux auertcs salariés et pronessefonils de la filière srea de nature à peettmrre une meeurille lisibilité de la règle et d'assurer au meiu xson respect, ont conevnu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent accrod cnrcneoe l'ensemble des établissements et piaerts d'établissements dnot l'activité patricipe à la msie sur le marché de véhicules automobiles, y coprmis les podis lourds, et de motocycles, nufes ou d'occasion, que ctete msie sur le marché pnrene la fomre de vente, cioessn suos une forme quelconque, dépôt-vente, cougrtae ou mnadat anisi que les activités de réparation, eitneetrn et préparation en vue de la vntee ou cession. Sont nonetammt visés les établissements dnot l'activité réelle

Le régime de la VAE décrit par l'annexe II.16 est un dospititf de branche. Comme tel, il n'a pas voctaoiin à fraie l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement. Des négociations ne ponorrut être menées à ces nuaiexv que dnas le cadre fixé par l'article 16 de laidte annexe.

Article 14
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le présent annaevt etnerra en vguiuer après l'accomplissement des formalités légales de dépôt. Son entoesixn srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

crnprosoed aux rbqueuirs svetniuas de la nleocnatmure d'activités française de 2008 :

45.1. Comcemre de véhicules automobiles, y cpmrois ciurotres et mandataires?;

45.2. Enttrieen et réparation de véhicules automobiles?;

45.3.2. Corcemme de détail d'équipements automobiles?;

45.4. Coemrcme et réparation de motocycles.

En altoicpiapn de l'article R. 3132-5 du cdoe du taarvil snot exelus du présent accord les ptaires des établissements susvisés où snot effectuées les activités saiuvetns par un prsneol spécifique :

? loiatcon de meynos de locomotion?;

? vtene de cutnabrars et lubrifiants?;

? remorquages, dépannages sur la vioe piqulube et réparations

ungeetrts aux véhicules?;

? parcs de stationnement.

Le champ d'application tarreotriil est constitué par le département de la Meurthe-et-Moselle.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Il est ineitdrt d'occuper puls de 6 jours par sanimee un même salarié :

? le rpeos hmidoearbdae diot aivor une durée maliinme de 36 herues consécutives?;

? le rpeos hdmaoediarbe est donné colecniemevltt le dnciamhe à l'ensemble du personnel?;

? dnas le cas des dérogations accordées en vertu de l'article L. 3132-26 il pruroa aussi être accordé par roulement.

Les ptiraes sraeitagnis s'engagent à dneemdar à l'autorité préfectorale de csaonerer les doipsnsiotis du présent arcocd par un arrêté de fretreume des établissements et de lreus dépendances, 46 dmncaeihs par an, pirs en aiciatoppln de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Les dérogations à la règle du reops doanimcil prévues à l'article L. 3132-26 du cdoe du tavaril ne purnorot être sollicitées auprès de l'autorité mlaiuipcne compétente que seoln les modalités ci-après :

? 3 dcmhnaeis utilisés ceomlcietenvlt par l'ensemble des concessionnaires, agents, redeenvrs d'un suel et même cnuustrstecor ou iuprtoeamtr dnas le carde des cmaegapns organisées par ce csucnuortter ou importateur?;

? les eernstpeis pnatpiciat à la msie sur le marché de véhicules neufs de persliuus mauqers (notamment les mandataires) crnhsioiot 3 dncmiahes pamri les daets définies par les réseaux de ces marques?;

? les toirs auetrs dcnaemihs pnoruort être utilisés ftlaaitecunvmet et sroent positionnés à la dndmae des entreprises?;

? les eeprirsetns spécialisées dnas le crmmoece de véhicules d'occasion et cleees d'équipement aomboteuils ponuorrt définir ielmidviennelut les detas de lerus 6 dhcniaems d'ouverture?;

? les eispneretns innrofoemt de lures cohix cetfliclos ou idundileivs et de la décision de l'autorité mliapcinue l'organisation prssfnelneloioe dnot ils dépendent et cmenruimqounot à l'inspecteur du tariavl tmteairirreeolnt compétent la moaiocftiidn d'horaire qui en résulte conformément au dorit en vigueur.

Les dipitsnois des alinéas précédents ne s'appliquent pas puor la piipiocattarn aux foreis et solans organisés par les peessnoiforlns réunis en gernuoepmt ou aoitsiocasn au sien d'une même ville, d'un ditricst ubiarn ou d'une communauté de communes, dnas la ltiime de 2 dhnaiemcs par année cilvie et puor les salariés vdnereus exclusivement.

Aucune dérogation particulière ne sera sollicitée en dehors du cadre défini dans le présent article.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Contreparties au travail du dynamisme des salariés dans le cadre des dispositifs de l'article L. 3132-27 du code du travail :

Sous réserve des dispositions prévues par la convention collective de l'industrie et de la réparation automobile du 15 janvier 1981 (IDCC 1090) modifiée, par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente directe entre l'employeur (s) et salarié (s) :

? l'emploi d'un salarié le dimanche dans le cadre du présent accord se fera sur la base du volontariat, la demande de l'employeur comme l'acceptation du salarié faisant l'objet d'un écrit signé ? ;

? la durée de la journée de travail le dimanche est limitée à huit (8) heures, heures contractuelles, conventionnelles ou légales ? ;

? aucun salarié ne pourra être occupé deux dimanches consécutifs ? ;

? 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 correspond à un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré ? ;

? chaque heure travaillée le dimanche fait l'objet d'une majoration de 100 % du salaire 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

Avenant n° 1 du 22 février 2017 à l'accord du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA UNIDEC SPP GNESA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FCM FO CFTC métallurgie FTM CGT

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007?;

Vu l'article 1.20 de la convention collective relative aux professions libérales, modifié par avenant n° 71 du 3 juillet 2014?;

Considérant l'importance stratégique pour la branche de disposer d'un répertoire des entreprises et d'un répertoire des professionnels mis à jour le plus régulièrement possible, compte tenu de l'évolution permanente des techniques et des marchés,

Convient de modifier comme suit le texte de l'accord susvisé :

Les parties convenent 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 DTCCIERE compétente représentée par le directeur de l'unité territoriale de Meurthe-et-Moselle.

Chaque partie assurera le financement du présent accord et de l'arrêté préfectoral qui en découlera auprès de ses adhérents concernés.

Les organisations représentatives des salariés ayant connaissance de situations où le présent texte ne serait pas respecté sont invitées à communiquer leurs informations à la DTCCIERE ainsi qu'au CPNA qui s'engage pour sa part à effectuer, collectivement ou individuellement, le rappel à la règle nécessaire.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

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 nouveau accord.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, du 1er février 2017 au 31 décembre 2019.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, scièvre 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.

I. - Processus de modification du RNQSA

Article 1er - Dépôt des demandes

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

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).

Cette demande comprendra dans tous les cas un état des lieux et, lorsqu'elle concerne des fiches de qualification déjà existantes, un exposé des modifications souhaitées.

Un point de l'ordre du jour de la dernière CPN de chaque semestre est réservé à l'exposé des demandes reçues au cours du semestre.

Article 2 - Réception des demandes

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Un point de l'ordre du jour de la première CPN de chaque semestre est réservé à l'examen des demandes de modification du RNQSA. À l'issue de cet examen en séance, en présence d'un représentant de l'ANFA, une délibération paritaire décide, pour chaque demande :

? siot d'en accepter le périmètre dans l'enquête d'opportunité ;
? siot de la transmettre à l'ANFA pour enquête d'opportunité ;
? siot de la rejeter.

Article 3 - Instruction des demandes

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

a) Isoittruncun snas enquête d'opportunité

Les demandes acceptées sont instruites dans un délai par l'ANFA,

qui réunit un groupe de travail spécifique composé de référents qualifiés désignés par les organes concernés. À l'issue de cette consultation, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN les projets de fiches de qualification des qu'il résulte des travaux du groupe de travail paritaire. Ces projets de fiches sont accompagnés, le cas échéant, des propositions d'aménagements des articles de la filière considérée, lorsque le groupe de travail paritaire estime que la modification demandée nécessite de tels aménagements.

b) Itirtonuch avec enquête d'opportunité
Enquête réalisable dans un délai de 3 mois

Dans ce cas, le rapport d'enquête est adressé par l'ANFA au secrétariat de la CPN, au moins 2 semaines à l'avance, en vue de sa réunion du 4^e mois du semestre. À 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 les ou les projets de fiches de qualification canpronesort aux résultats de l'enquête, puis à réunir, pour examiner ces projets, un groupe de travail spécifique composé de spécialistes désignés par les organes concernés.

À l'issue de cet examen technique et au plus tard dans les 3 semaines qui précèdent la date de la dernière CPN du semestre, 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 un délai de 3 mois

Dans ce cas, le rapport d'enquête devra être remis au secrétariat de la CPN au plus tard à la fin du 3^e mois du semestre suivant, qui le transmettra aux organes membres de la CPN de façon à ce qu'elles puissent en prendre en compte, si elles le souhaitent, lors du dépôt de l'avis demandé en fin de semestre, conformément aux dispositions de l'article 1^{er}.

Article 4 - Décisions paritaires sur le RNQSA
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre.

À cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux organes concernés les projets de fiches de qualification de salariés, 2 semaines avant la date de cette réunion, l'ensemble des projets de fiches transmis par l'ANFA.

Article 5 - Application des modifications du RNQSA
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

L'accord est pris en juin de chaque année pour l'actualisation du RNQSA, inique qu'il entera en vigueur au 1^{er} janvier de l'année suivante, et l'accord est pris en décembre inique qu'il entera en vigueur au 1^{er} janvier de l'année suivante. Le dépôt légal des accords et les demandes d'extension sont effectués aussitôt, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée dans les meilleurs délais.

II. Processus de modification du RNCSA

Article 6 - Propositions de modifications
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) forme l'annexe 2.5 de la convention collective, conformément à son article 1.20 c. L'ANFA est habilitée à transmettre aux entreprises s'adressant aux professionnels de la filière des propositions de création, de modification et de suppression de diplômes de l'Éducation nationale et de CQP. À cet effet, l'ANFA transmet au secrétariat de la CPN, au plus tard le 15 du 4^e mois de chaque semestre, une proposition d'actualisation des séries du RNCSA.

Article 7 - Décisions paritaires sur le RNCSA
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Les décisions de mise à jour du RNCSA sont prises par accord paritaire négocié et conclu lors de la CPN du trimestre de chaque semestre. À cette fin, le secrétariat de la CPN adresse aux professionnels concernés et aux salariés, 15 jours avant la date de cette réunion, les propositions transmises par l'ANFA.

Les modifications de CQP (ou les propositions de modifications de CQP) qui ne sont pas dans les fiches de qualification créées ou modifiées en application de l'article 4, sont traitées d'office dans l'accord de mise à jour du RNCSA.

Les diplômes, titres et CQP supprimés du RNCSA ne peuvent être maintenus dans la série 10 « Auteurs certifiés » plus de 3 ans après leur suppression.

Article 8 - Application des modifications du RNCSA
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

L'accord est pris chaque semestre pour l'actualisation du RNCSA, inique qu'il entera en vigueur le 1^{er} jour du 2^e semestre qui suit, 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 dans les meilleurs délais.

III. Modalités d'examen des demandes de modification du RNQSA

Article 9 - Principe de lisibilité du RNQSA
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Afin de respecter les principes et définitions de l'article 1.20 de la convention collective relative aux qualifications professionnelles, l'examen par la CPN des demandes de création, de modification ou de suppression d'une qualification est effectué 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.

Article 10 - Homogénéité du RNQSA
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

L'ensemble des activités couvertes d'une qualification est la création est sollicitée dès le début un ensemble homogène, au regard de la filière considérée au sein du domaine 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.

Article 11 - Identité des qualifications professionnelles
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

L'objet d'une qualification doit présenter un caractère autonome, et son contenu doit être suffisamment spécifique pour permettre de reconnaître l'autonomie.

Article 12 - Spécificité des métiers des services de l'automobile
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Le processus d'actualisation institué par le présent accord reconnaît les qualifications de branche propres à l'une ou l'autre des activités relevant du champ d'application de la convention collective. Il doit donc pouvoir être constaté que ces qualifications n'existent dans aucun autre secteur professionnel.

Article 13 - Importance quantitative des qualifications
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

Une qualification est la création est sollicitée dès le début à un nombre d'emplois significatif au sein de la filière considérée.

Article 14 - Pérennité des qualifications
En vigueur étendu en date du 5 avr. 2017

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.

Article 15 - IV. Application de l'accord

Accord du 22 mars 2017 relatif au capital de fin de carrière en cas de retraite anticipée

Signataires	
Patrons signataires	CNPA
	FFC
	FNAF
	UNIDEC
	SPP
Syndicats signataires	GNESA
	SNCTA
	FM CFE-CGC
	FGMM CFDT
	CFTC métallurgie
	FO métaux

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Les onsrangoanitis soussignées,
Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, concernant d'un réexamen partiel des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ? ;
Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015 et le 17 mai 2016,
Convient de ce qui suit :

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui ne font 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 2017 et au plus tard le 30 juin 2018.

Les conditions du départ à la retraite comprennent l'attribution d'un capital de fin de carrière sous les suivantes, par dérogation à l'article 17.1 a du RPO :

1° Avancer sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au terme d'une carrière longue, matant fin au conat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au

Accord du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés

Les dispositions du présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, ne pourront faire l'objet d'aucune modification par accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

tmree du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur?;
2° Être âgé de moins de 60 ans au tme du préavis de départ vralniooe à la retraite?;
3° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ voiaolnrte à la retraite d'un mnnaot égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO?;
4° Fira l'ideiur ses reitates complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Les dsopoinstis de l'article 17.2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17.3 (montant du ctpaail de fin de carrière), de l'article 17 bis (dispositions transitoires) et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont ablcpaiepls aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Le présent accord a pour objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les otasirganinos soussignées s'engagent à en inroefmr les epsreenirts et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont spiuetcbseles de bénéficier de l'accord de cttenoisur un deissor auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ vniolarte à la rearitte dans les condonitiis ci-dessus, procédera cmome indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à ptmterere à l'OAD de celalucr dans les meeuilrils délais les dtoris légaux et coletinennvons de l'intéressé.

Les dtoris ansii calculés ne sneort liquidés par l'OAD, dans les cointoidns et limeits précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la paioiutlcbn au Junoarl oicfevil de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de laquidiotin ne prvie pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ virnotloae à laequelle il peut prétendre de la prat de son employeur.

Article 4 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les vmeestens mis à la crhgae de l'OAD par le présent accord ne sreont effectués qu'après la puibaoitcln au Jouarml oceiiffil de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA
	FFC
	FNAF
	UNIDEC
	SPP
Syndicats signataires	GNESA
	SNCTA
	FM CFE-CGC
	FGMM CFDT
	CFTC métallurgie
	FO métaux

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Les onornsaitaigs soussignéés,

Vu l'article 1.28 de la coinvotnen collective, modifié par l'avenant n° 83 du 22 mras 2017 reitalf à la santé et à la sécurité des salariés,

Conviennent de ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Le présent aroccd piirate ninaotal est cclonu puor une durée indéterminée, en apiatlon de l'article 1.28 de la coevitnonn cctlloviee modifié par l'avenant n° 83.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Les ditioonsips prévues dnas le chprtaie III du présent arccod peevnut fiare l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, puor préciser les modalités d'information et de ftiaroomn des salariés dnas la pevpcetsire de mieux prévenir les rsqueis auxquls ils pneevut être exposés et d'améliorer luers ndotinois de travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Le présent ananevt enrreta en vueiugr après l'accomplissement des formalités légales de dépôt. Son eexntsiion srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Accord prairitae natoinal « santé et sécurité »

Chapitre Ier

Acteurs de la prévention dnas l'entreprise

Article 1.1

Rôle du chef d'entreprise

Le chef d'entreprise vielle au rspceet par cahcun des dinioiosstps rtveieals à l'hygiène et à la sécurité, qui frnieugt natnmemot dnas le lievrt de sécurité et dnas le règlement intérieur de l'entreprise lursqoe celle-ci est tneue d'en établir un.

Il a l'obligation d'assurer la ftirooman clcelvitoe des salariés aux règles aieclpabpls dnas l'entreprise en matière de sécurité, noenamtm en ce qui cnconree les règles de circulation, la signalétique, les procédures à reescpetr en cas d'incendie, les areelts et les preeirms secours. Il dpssniee une ftmioroan piraqute et appropriée à la sécurité aux turaealirlvs qu'il ecumbhae et à cuex qui channgt de psote de travail. Il diot également veilelr à ce que les perolsnnes chargés d'utiliser les matériels d'extinction et de secours, ainsii que cuex qui divnoet driegir l'évacuation des personnes, dosnsipet des compétences requises.

Le chef d'entreprise est assisté et conseillé par un « référent sécurité » désigné pmari les salariés sloen les modalités prévues par la réglementation en vigueur. À défaut, il puet bénéficier des aicntos d'assistance et de cseniol organisées par la bnarche soeln les modalités précisées à l'article 3-3 du présent accord.

Le chef d'entreprise derumee pnemnlrseleket rlessbapnoe du reespct de la législation ralvteie à la prévention des riseuqs professionnels. Cttee responsabilité ne puet être partagée ou déportée sur un reolpnbsae hiérarchie que si une délégation de pouoivr lui a été vabemeanllt consentie, dès lros que le chef d'entreprise ne puet pas être présent en pnmreancee sur les liuex de travail.

Une délégation de piruovos ne puet être accordée qu'à des salariés dsosniapt de la compétence, de l'autorité et des mnyeos

eefticffs nécessaires puor veieillr à l'application evetficfe de la réglementation. Puor être valable, elle diot être établie par écrit et iidquenr :

? la qualité et les fiocnotns du délégataire jfiatnsit nmmtaneot de ses compétences tuieqchens et judiqueurs et de son autorité?;
? la nurtae des mnsiisos et des responsabilités déléguées, la durée de la délégation, son suivi, et les modalités du ruceeil auprès du salarié de son atpeccaotin expresse?;
? les menoys techniques, matériels et haimnus attribués à la réalisation de ces missions, qui deivnot être précisément définis.

Article 1.2

Rôle des représentants du personnel

Lorsqu'un CCSHT a été mis en palce dnas l'entreprise conformément aux doisoistps légales en vigueur, celui-ci a ntoemamnt puor miosisn de cetnrbuoir à la pctiootren de la santé psuhyiqe et mneate des salariés, ainsii qu'à l'amélioration des conitdions de travail. À défaut de CHSCT, cttee msiison est attribuée aux délégués du personnel.

À cet égard, le CSHCT ou, à défaut, les délégués du prneoenl snot consultés sur les rqueiss pioloersfnness auxquels pveenut être exposés les salariés de l'établissement, asnii que sur les mynoes mis en ?uvre puor améliorer les citindonos de travail. Ils puenevt poosprer des anicots de prévention dnas ces domaines.

L'efficacité de la démarche de prévention des rsiques initiée par l'employeur spopuse que le CCHST ou, à défaut, les délégués du poeresnnl seoint associés à sa msie en ?uvre et qu'il etsxie etrne eux une cottreoniactn régulière sur ce sujet.

Article 1.3

Rôle des salariés

Il ionmbce à cahuqe salarié de prredne sion de sa santé et de sa sécurité, asini que de celes des arutes psrneeoes concernées par ses atecs ou ses oomisisns au travail. Un cremnpotoemt adapté sur ce piont psase en pireemr leiu par le respcet des csenoigs raltevies au prot des équipements de porcttoien iieulvldidne (EPI) requis.

Le salarié dsiospe d'un droit d'alerte et de riterat fcae à une stautoiin de taravil dnot il a un mitof rsianbnaole de penser qu'elle présente un dnegar grave et iennmmit puor sa vie ou sa santé asnii que de totue défectuosité qu'il catntose dnas les systèmes de protection.

Article 1.4

Rôle des siveecrs de santé au travail

Le rôle du médecin du traavil cissonte à éviter ttoue altération de la santé des salariés du fiat de luer travail. Lorsqu'il cntotase l'existence d'un tel riusqe puor la santé des salariés, il est habilité à popsorer des msreeus vsnait à la préserver. Le chef d'entreprise a l'obligation de pdrnere en cptome ces piistnpooros et, en cas de refus, de fiare connaître par écrit les mtoifs qui s'opposent à ce qu'il y siot donné suite.

Le chef d'entreprise puet s'appuyer sur les siveecrs de santé au tviaarl puor déterminer les mrsuees dnot la msie en ?uvre est nécessaire aifn d'éviter ou de dmeuniir les ruqsies professionnels.

Chapitre II

Traitement des rsqueis professionnels

Article 2.1

Identification des risques

La msie en ?uvre d'une pioutqlie efficcaae de prévention des rseuqis prnosseenolfis dnas l'entreprise nécessite de répertorier les rqueiss etnaixsts puor les éviter et d'évaluer cuex qui ne pnevuet être évités puor définir des msereus de prévention adaptées.

Chaque eirsrepnte diot procéder à un irvnntiaee des riuesqs poslrfsneieons esxantit dnas l'entreprise et procéder à une appréciation du naeviu d'exposition des salariés en tremes de fréquence et de gravité.

Il s'agit de repérer l'existence de ces rsqueis dnas l'entreprise et de se poncenror sur l'exposition des salariés en s'appuyant sur la denciuaoottomn exsnttiaee (statistiques d'accidents du travail, de

mdeiaals professionnelles, fhice d'entreprise?). L'identification des riseqs esatixnts pssae nécessairement par l'observation des petsos de travail.

Article 2.2 Évaluation et hiérarchisation des risques

L'évaluation des ruieqss csiuttone la première étape de msie en ?uvre d'une pouitqlie de prévention des risueqs peisloofensrs dnas l'entreprise, dnot l'employeur diot déterminer le cmahp d'application : établissement, atelier, pteoss de travail, etc.

À cttee fin, l'employeur peut, si la tallie de l'entreprise le permet, mttre en pcale un gupore de trvaial dédié, chargé de lui friae des pispotooirs qu'il devra esntiue valider.

L'évaluation diot être effectuée puor cuaehe pstoe de tairavl et puor cquaehe risuqe identifié sur ce poste. Elle est réalisée suos la responsabilité de cheh d'entreprise, assisté du référent santé-sécurité ou, éventuellement, du préventeur ciesonl visé à l'article 3.3.

L'évaluation cdiuont à pnerde nmmoteat en cotpme :
? la ntaure des risuqs associés à un ptsoe de travail?;
? les coionnidts d'exposition à ces risueqs (fréquence, gravité, durée)?;
? le salarié ouncpact le ptose de tariavl aux fnis d'assurer une mlreelie atoiaptdan de celui-ci.

Article 2.3 Document uqunie d'évaluation des reusqis (DUER)

Chaque enriptrese qui epomlie au monis un salarié est tuene d'établir un demonuct uqunie d'évaluation des rsqueis qui rcneese l'ensemble des données reeaitlevs à l'évaluation des riuqes professionnels. Ce document, qui frilsoame l'évaluation visée à l'article 2.2, drseese une ciaroatgrphe des rqiues identifiés dnas cuaehe unité de taavril de l'entreprise ou de l'établissement, et détermine puor chcuon d'eux les mureess de poterioctn adaptées.

Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir le DEUR et de le tiner à jour, lros de ttoue décision d'aménagement mdainofit les codtinonis de travail, et au mnios une fios par an.

Ce duoemcnt diot être tneu à la dspstioion des salariés. Un aivs iunqidant le lieu où il puet être consulté diot être affiché sur les lieux de travail.

Article 2.4 Définition et svuui des actinos de prévention

Ces antocis divnoet vesir en priorité la suoispsrepn du risque. Lsrquoee le rsuiqe ne puet être évité, ces mureses viesnt à réduire au muaximm l'exposition des salariés aux rusqes identifiés, par la msie en pacle de mresues clecveiolts plus individuelles.

Conformément aux dooisniitpss légales et réglementaires en vigueur, les aocints de prévention dvoneit être planifiées en tnanet cmotpe de cttee priorité.

Le cohix des ainctos est déterminé à pritar du csleemanst des ruqesis et après aivs des insacents représentatives du pnseonorl lorsqu'il en existe.

Chapitre III Amélioration des cnnitodois de travail

Article 3.1 Information et foaitmorn des salariés

L'information des salariés est nécessaire puor luer fraie connaître les rqiues ecurous puor luer santé et luer sécurité dnas le crdae du travail. Ctete ifmtoainorn ptore sur les dncmeouts établis par l'employeur conformément à la loi, sur les csnegions générales de sécurité, ainsi que sur le rôle des itnnvnteears en matière de santé et de sécurité. Ces invatntneers sont, solen le cas, les représentants du personnel, les référents sécurité, les scerevis de santé au travail, et les sieervcs d'urgence.

La foarmtoin pputaire à la prévention vsie à irirnsute les salariés des précautions à pnrdere dnas lures déplacements dnas

l'entreprise et dnas l'exécution de luer travail, et de la cidtoute à teinr en cas de sinistre, d'accident ou d'intoxication sur le lieu de travail.

Dans les eirsteerpns peouruvs de représentants du personnel, ctete imaooirfnn et cette frmaiootn snot dispensées dnas les cioodntins prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les erepnrsteis dépourvues de représentants du personnel, cette imnrfioaton et cette ftoroiamn puvneet être dispensées suos la fomre d'un lveirt de sécurité.

Article 3.2 Livret de sécurité

Un modèle de lervit de sécurité, cenanntot les inoominrfats elnelteessis puor préserver dnas cahuqe eernsprite la santé et la sécurité des salariés, est établi par la csmomoinn prttaairie nalanitoe puor être placé en lirbe accès sur le paoritl iternent <http://www.services-automobile.fr>.

L'employeur qui soihuae s'appuyer sur cet oitul puor l'information et la fiomatron des salariés détermine les modalités de sa dsioffiun aux salariés, après castiluotnon des représentants du penosnrel lorsqu'il en existe. Cttee msie à diptiosoin est sioit individuelle, seoln des modalités fixées par l'employeur, sioit collective, par ahaifcge d'un aivs du lieu et des périodes pneadnt lqeelesues ce livret puet être consulté sur place.

Article 3.3 Actions d'assistance et de conseil

3.3.1. Référents santé-sécurité

Un salarié compétent dénommé « référent santé-sécurité » est désigné par l'employeur puor s'occuper des activités de procoiettn et de prévention des rseuqis pnioneolsferss de l'entreprise.

Le référent santé-sécurité est désigné après aivs du comité d'hygiène, de sécurité et des cotoindnis de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel. Il dsiospe du tmeps nécessaire et des mnyeos rqiues puor exeeccr sa mission.

Dans les erpetnseirs de puls de 300 salariés, l'employeur peut, après aivs du comité d'hygiène, de sécurité et des coiinntods de tiraavl ou, en son absence, des délégués du personnel, désigner perlsiuus référents santé-sécurité.

Le référent santé-sécurité atissse et clnoielse l'employeur dnas la définition de sa ploiiutqe de prévention mias il n'est pas chargé de sa msie en ?uvre. Il ne puet dnoc pas être tlatuirie d'une délégation de pvouiros telle que définie à l'article 1.1. Il bénéficie, à sa dnaemde et après vtodailian par l'employeur, d'une fmiaotoon en matière de santé au tarvial dnas les coiidotnns prévues par la législation en vigueur.

Dans le cdrae du dsitispoif porrpe à la bachrne des sreecvis de l'automobile, IRP ATUO solidarité prévention proposera, dnas la lmiite des bdtequs consacrés à cet effet, des outils de ftoioamrn spécifiquement adaptés aux référents santé-sécurité.

3.3.2. Préventeurs conseils

Lorsque l'employeur etsmie que les compétences dnas l'entreprise ne prtneemt pas de désigner un référent santé-sécurité, il puet firae appel, après aivs du comité d'hygiène, de sécurité et des coniotidns de taravil ou, en son absence, des délégués du psrnoenel lorsqu'il en existe, à un « préventeur cesoinl » référencé par IRP ATUO solidarité prévention.

Les préventeurs cinselos snot chargés d'effectuer des msonis de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui dnas les cotnndois fixées par le cseionl d'administration de l'organisme susvisé.

Article 3.4 Médecine du travail

La sacnlvielrue médicale des salariés est assurée par les siveercs de santé au travail. Lqsrue l'effectif sivui est égal ou supérieur à 500 salariés, l'employeur puet mrtete en place un svierce

autonome. À défaut, et de façon générale dans tous les cas, l'assurance de santé des salariés de moins de 500 salariés, cette assurance est assurée par un système interentreprises.

L'employeur permet au salarié de accéder à l'assurance de santé au travail, l'employeur est tenu de verser la contribution des salariés convoqués aux visites médicales, et répond aux

Avenant n 12 du 22 mars 2017 à l'accord du 26 avril 1994 relatif aux statuts de l'ANFA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA UNIDEC SPP GNESA SNCTA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT CFTC métallurgie FO métaux FTM CGT

En vigueur non étendu en date du 22 avr. 2017

Les organisations soussignées, Vu l'accord paritaire national du 26 avril 1994 portant création de l'ANFA, ainsi que les statuts annexés, modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 11 du 20 janvier 2015;

Vu la lettre du CPNA en date du 9 février 2017 informant l'ANFA de la fusion entre le CPNA et la FNCRM, intervenue le 31 décembre 2016, et par conséquent que les sièges attribués à la FNCRM le sont désormais au CPNA dont la délégation s'en

Avenant n 83 du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA UNIDEC SPP GNESA SNCTA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT CFTC métallurgie FO métaux

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.28 de la convention collective,

Considérant que les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des salariés inscrites dans le décret n° 1968 du 8 juillet 1968, pour la partie « hygiène et sécurité », et de celui du 7 mai 1974 pour la partie « médecine du travail »;

Considérant l'importance attachée par les organisations soussignées à la préservation de la santé des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail;

Considérant que les salariés ont le droit d'être informés des risques professionnels, réglementaires et conventionnels en vigueur dans le domaine de la santé, de la sécurité, et de la prévention des risques;

recommandations générales ou individuelles éventuellement formulées par ce service pour éviter ou limiter les risques auxquels les salariés sont exposés.

Les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, et la visite médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

travaux augmentée d'autant?; Vu les échanges intervenus lors de la réunion du conseil de gestion de l'ANFA du 23 février 2017, ayant conduit ses membres à décider de la fusion entre ces deux organismes et à approuver les modifications statutaires qui en découlent, Convient de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 avr. 2017

Dans la composition du collège prévue à l'article 5 « Composition du conseil paritaire » des statuts de l'ANFA, 12 sièges sont attribués au CPNA au lieu de 11, et la ligne « FNCRM, 1 siège » est supprimée.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 avr. 2017

Dans la composition du collège prévue à l'article 15 « Composition du conseil paritaire » des statuts de l'ANFA, 4 sièges sont attribués au CPNA au lieu de 3, et la ligne « FNCRM, 1 siège » est supprimée.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 22 avr. 2017

Le président et le vice-président de l'ANFA sont informés du dépôt légal du présent avenant, qui sera effectué dans les délais prévus par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de la déclaration obligatoire des statuts auprès de l'autorité préfectorale visée à l'article 21 des statuts.

Considérant que l'actualisation des textes concrets conduisant à poursuivre les actions prises en 2014 avec la création d'une commission paritaire spécifiquement dédiée aux actions de solidarité et de prévention,

Convient de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

L'intitulé et le texte de l'article 1.28 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Article 1.28
Santé et sécurité des salariés

La préservation de la santé au travail et la protection des salariés contre les risques professionnels doivent être un objectif permanent dans toutes les entreprises. Afin d'aider à la réalisation des actions qui concourent à cet objectif, un accord paritaire national annexé à la présente convention collective précise le rôle des actions de la prévention dans l'entreprise, décrit le processus de traitement des risques que le chef d'entreprise doit mettre en œuvre, et expose les moyens concrets à la disposition de ce dernier pour améliorer les conditions de travail.

Les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, et la visite médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le groupe IRP ATUO apporte son soutien et son appui aux salariés et aux entreprises en développant des actions propres à préserver la santé et la sécurité, notamment grâce au dispositif de solidarité et de prévention visé à l'article 1.27. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Les dispositions prévues par le présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée, n'ont pas vocation à faire l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement.

Article 3

Accord du 27 juin 2017 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA UNIDEC SPP GNESA SNCTA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FCM FO CFTC métallurgie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Vu l'article 1.26 a de la convention collective nationale relative aux

Accord du 27 juin 2017 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2017

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA UNIDEC SPP GNESA SNCTA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FCM FO CFTC métallurgie FTM CGT

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les organisations soussignées,
Vu l'article 1.20 de la convention collective modifiée par l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014,
Vu l'accord partiel conclu du 15 mai 2007 modifié par avenant n° 1 du 22 février 2017, relatif à l'actualisation des cotisations de l'RSQA et du RNCSA,
Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 27 juin 2017,
Conviennent de ce qui suit :

Article 1er - Répertoire des certifications
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le RNCSA ci-annexé entre en vigueur le 1er juillet 2017.

Article 2 - Répertoire des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les 34 fiches de qualifications ci-annexées sont incorporées au RNQSA à la date du 1er juillet 2017. Les modifications apportées sont repérées en caractères gras dans les copies des fiches. Les nouvelles fiches sont repérées par leur intitulé, qui figure en caractères gras.

En vigueur étendu en date du 22 avr. 2017

Le présent avenant est entré en vigueur après l'accomplissement des formalités légales de dépôt. Son exécution sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

anexes tiennent du règlement de prévoyance ? ;
Considérant la situation financière d'IRP Atuo prévoyance santé, ainsi que l'évolution des paramètres gérant le régime de prévoyance obligatoire, tels qu'exposés à la commission paritaire de l'institution le 13 juin 2017,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2018, d'une décote de 25 % (chaque cotisation annuelle décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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.

Article 3 - Procédures

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent accord sera notifié plus tôt déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son exécution sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article - Annexe Répertoire national des certifications des services de l'automobile second semestre 2017

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Série 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

CAP Manutention des véhicules :

? option A : véhicules particuliers ;

? option B : véhicules de transport routier ;

? option C : 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 route aux clients et aux usagers.

BEP Métiers des services administratifs.

BEPECASER.

Titre poeefsrinenl du ministère chargé de l'emploi : pnriete en carrosserie.

Titre prsiesnofoenl du ministère chargé de l'emploi : carerosisr réparateur.

Titre prfseeseonniol du ministère chargé de l'emploi : mécanicien (ne) réparateur (trice) de véhicules industriels.

Titre pooifssrneenl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien (ne) réparateur (trice) automobile.

Titre pfsnrooesniel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien (ne) électricien (ne) automobile.

CQP Opérateur srivcee rapide.

CQP Mécanicien de mtnecaainne automobile.

CQP Mécanicien de mnaeanicnte motocycles.

CQP Mécanicien cycles.

CQP Opérateur mietnaance piunaquetmes véhicules industriels.

CQP Mécanicien collision.

CQP Tôlier ferreur.

CQP Prenite préparateur.

CQP Magasinier.

CQP Opérateur préparation véhicules.

CQP Opérateur station-service.

CQP Dépanneur-remorqueur VL.

CQP Démonteur automobile.

CQP Aengt d'opérations location.

CQP Aengt d'exploitation de stationnement.

CQP Mécanicien de mancetniane véhicules uitliireats et industriels.

CQP Opérateur vitrage.

CQP Débosseleur snas peinture.

Série 2

Les ceiftcioinarts visées ci-dessous pttmeeenrt d'accéder à des qctafiuanoilés du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 6, dnas les cininotdos fixées par l'article 3.02 de la cnntoieovn collective.

Certaines ctitcfanoiers icrtesins dnas une série inférieure à la série 2 peentmetr également à luer tluiiare d'accéder à l'échelon 6 dnas les ctnoionds indiquées ci-dessus, si luer oettbionn a été complétée par une piaqrte perlnsloseonfie ptenratmet d'assurer les activités décrites dnas le paragraphe 3 « ceotnnu de la qouliaafciitn » de la fchie csproeoardnnt à l'emploi occupé. Cttee mtineon figure aolrs au pgaaphrare 6 « mdoes d'accès à la qfciataoluiin » de la fchie concernée.

Mention complémentaire au CAP : réalisation de cuiicrts oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP : mcninaneate des murteos deisel et de lures équipements.

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

Bac ponfineeossrl Mnaacntniee des véhicules préparé suos stutat sliarce :

? opoitrn A : viurtoes particulières ;

? opoitrn B : véhicules de taonrprst rtiuoer ;

? otipon C : motocycles.

Bac pofsonesneril Réparation des cisersreaors préparé suos sautt scolaire.

Bac pnsresionfeol Vnete poprcsotien ? négociation ? sviui de clientèle (précédemment bac prensffioneol vente) préparé suos sautt scolaire.

Bac psfnenoseriol Gsieton ? aimtsinodtiarn préparé suos sttaut scolaire.

Bac pfeeroinssonl Ccermome préparé suos stutat scolaire.

Bac pensnofoseril Aueicil ? raolnties cenitls et uragess préparé suos sutatt scolaire.

BEPECASER aevc mneiton « gorpue luord » ou « 2 rueos ».

Titre psefnrnieosol du ministère chargé de l'emploi : contrôleur tehniucqe automobile.

Titre prnfseeoiosnl du ministère chargé de l'emploi : teheciincn (ne) électromécanicien (ne) aboolutime (précédemment trtie psneeinofrosol du ministère chargé de l'emploi : teiecnihcn (ne) après-vente automobile).

CQP Démonteur aootilbume spécialiste.

CQP Opérateur spécialiste svicree rapide.

CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.

CQP Tôlier spécialiste.

CQP Prenite spécialiste.

CQP Cnloeliesr de vtene pièces de rneahcge et ascrseioecs ou Magasinier-vendeur PRA ou Vnudeer buqituoee PRA.

CQP Opérateur spécialiste mencnanatie pteiuauqmeus véhicules industriels.

CQP Dépanneur-remorqueur PL.

CQP Mécanicien spécialiste cycles.

CQP Rénovateur véhicules d'occasion.

CQP Anegt d'opérations looaictrn spécialiste.

CQP Contrôleur thcieunqe VL.

CQP Contrôleur tqchenuie PL.

CQP Vuenedr motocycles.

CQP Opérateur de stationnement.

CQP Mécanicien spécialiste véhicules uaitirilets et industriels.

CQP Électricien spécialiste véhicules uteritails et industriels.

CQP Mtetuer en mian de véhicule.

CQP Électricien spécialiste automobile.

CQP Opérateur spécialiste station-service.

CQP Débosseleur snas ptniuree spécialiste.

Série 3

Les crrittoanfeils visées ci-dessous ptrmetenet d'accéder à des qtalioiuacins du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 9, dnas les ciindnotos indiquées ci-dessus, si luer otbnoiten a été complétée par une puaqrte poennflseolirse ptaemtrent d'assurer

Certaines cinteiacfirots irentscis dnas une série inférieure à la série 3 pertmtneet également à luer tiutalrie d'accéder à l'échelon 9 dnas les ciindnotos indiquées ci-dessus, si luer otbnoiten a été complétée par une puaqrte poennflseolirse ptaemtrent d'assurer

les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondante à l'emploi occupé. Cette mention figure dans le paragraphe 6 « modalités d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel minceur des véhicules préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

? option A : véhicules particuliers ;

? option B : véhicules de transport ;

? option C : motocycles.

Bac professionnel Réparation des carrosseries préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Vente par négociation ? clientèle (précédemment bac professionnel vente) préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Gisement ? air conditionné 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 ? renseignements et urgences préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Titre de l'EPCRA : conducteur en automobile.

Titre : conducteur des cycles (précédemment titre professionnel : conducteur des cycles).

Titre professionnel : conducteur de la conduite et de la sécurité routière.

CQP Technicien électronicien électricien automobile.

CQP Technicien confirmé motocycles.

CQP Tôlier confirmé.

CQP Peintre confirmé.

CQP Carrossier de véhicules confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vendeur boutique confirmé PRA.

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 particuliers et industriels.

CQP Technicien confirmé véhicules particuliers et industriels.

CQP Technicien après-vente.

Série 4

Les formations visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines formations visées ci-dessous sont inférieures à la série 4 et permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur titulaire a été complétée par une formation professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondante à l'emploi occupé. Cette mention figure dans le paragraphe 6 « modalités d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Titre Professionnel : Enseignement de la conduite et de la sécurité routière, avec CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe lourd ».

CQP Carrossier-peintre.

CQP Technicien après-vente automobile.

CQP Technicien après-vente véhicules particuliers et industriels.

CQP Technicien après-vente motocycles.

CQP Spécialiste après-vente.

Série 5

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

CQP Conducteur préparation de véhicules de location.

CQP Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

Série 6

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

Certaines formations visées ci-dessous sont inférieures à la série 6 et permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur titulaire a été complétée par une formation professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondante à l'emploi occupé. Cette mention figure dans le paragraphe 6 « modalités d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

BTS Mécanicien des véhicules :

? option A : véhicules particuliers ;

? option B : véhicules de transport ;

? option C : motocycles.

BTS Assistant de gestion à référentiel européen (précédemment BTS Assistant de gestion).

BTS Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel européen (précédemment BTS Assistant de gestion de PME-PMI).

BTS Comptabilité et gestion des entreprises (précédemment BTS Comptabilité et gestion).

BTS Négociation et relation client.

BTS Meneur des unités commerciales.

DUT Gestion des entreprises et des administrations.

DUT Technicien de commercialisation.

DUT Gestion logistique et transport.

Titre de l'ESCR : gestionnaire d'unité spécialisée en automobile.

BAFM.

Brevet de maîtrise : carrossier peintre en carrosserie.

Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en mécanique automobile.

CQP Vendeur automobile confirmé.

CQP Vendeur confirmé véhicules utilitaires.

CQP Vendeur confirmé véhicules industriels.

CQP Réceptionnaire après-vente oioptn VL (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dnot oioptn VUI).

CQP Réceptionnaire après-vente oipton VUI (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dnot ooptin VUI).

CQP Réceptionnaire après-vente du dniomae d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP Cehf d'équipe aeetlr oioptn VL (précédemment CQP cehf d'équipe atelier, dnot oioptn VUI).

CQP Cehf d'équipe aleteir otiopn VUI (précédemment CQP cehf d'équipe atelier, dnot otipon VUI).

CQP Cehf d'équipe aeietlr du dnmaioe d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP Cehf d'équipe vtenes pièces de rhngceae et accessoires.

CQP Cehf de sceeutr vntee itinérante pièces de rhngceae et accessoires.

CQP Cehf d'équipe préparation livraison.

CQP Cehf de station-service.

CQP Cehf d'équipe altieer en démontage rcycalgee automobile.

CQP Cehf de cenrte de contrôle tiuchneqe VL.

CQP Cehf de crente de contrôle tuqnhcee PL.

CQP Cehf de gouppe opérationnel.

CQP Rnslpoasbee d'exploitation de stationnement.

CQP Cehf d'équipe motocycles.

CQP Aengt de maîtrise atelier.

Série 7

Les cciteaifirntos visées ci-dessous petmerent d'accéder à des qtiacloainius du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dnas les codnoiiints fixées par l'article 3B. 02 de la cotonienvn collective.

Certaines cnetrficitoias iirtcenss dnas une série inférieure à la série 7 ptnemretet également à luer tliuraite d'accéder à l'échelon 23 dnas les citoinnods indiquées ci-dessus, si luer oebotntin a été complétée par une parqtuae polirlsfensonee pnatemrett d'assurer les activités décrites dnas le pahgarrape 3 « cotnenu de la qcutiioilaafn » de la fhcie cnoespoarrndt à l'emploi occupé. Ctete moitnen frgiue aros au pahaargpre 6 « moeds d'accès à la qaftoiaicuilm » de la fhcie concernée.

CQP Attaché cecrmoamil automobile.

CQP Attaché ccræomiml sociétés.

CQP Attaché ceaimcmorl véhicules utilitaires.

CQP Attaché crmiamecol véhicules industriels.

CQP Giesratoinne d'atelier ou contremaître d'atelier oioptn VL (précédemment CQP Gnnntseraioie d'atelier ou contremaître d'atelier, dnot ooptin VUI).

CQP Gsarietoinne d'atelier ou contremaître d'atelier otiopn VUI (précédemment CQP Gntineroisae d'atelier ou contremaître d'atelier, dnot otiopn VUI).

CQP Gnitanersoie d'atelier ou contremaître d'atelier du dianome d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP Griesotnniae pièces de reghcane et accessoires.

CQP Cehf d'agence (s) de location.

Série 8

Les cfeatioiircnts visées ci-dessous pmntreetet d'accéder à des qnafiiclotuias du RNQSA positionnées sur le nevaiu I A, dnas les

cdnoinoits fixées par l'article 5.02 de la ctonvoien collective.

Certaines criitnfiatceos iiescrnts dnas une série inférieure à la série 8 ptreetnem également à luer tailuirte d'accéder au neaiuv I A dnas les ciondotins indiquées ci-dessus, si luer ontibeton a été complétée par une piutrqae prfonlesneoisle peartntmt d'assurer les activités décrites dnas le praahgpare 3 « cntenou de la qicotuiiaafn » de la fhcie crnpoorsdanet à l'emploi occupé. Ctete meointn fgiure arols au pparhagrae 6 « modes d'accès à la qictifaoluain » de la fhcie concernée.

Licence, ou diplôme de naeivu équivalent, ou tirte à finalité penoernoslslife de neiavu II de la ntcnalmreuoee de l'Éducation nationale, dnas les dneiomas des secneics et tcienhueqs cpenrondroast aux qcuilatiafons de banrhce (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence pfnllesseoonire : organisation, meanamegmt des seeivrcs de l'automobile (OMSA).

Licence pnoefnslieslroe : maneanegmt et gosietn des organisations.

Licence poronfeelsinlse : métiers de l'entrepreneuriat.

Master : mmeagaenant et aoniamrdtsitin des entreprises.

Master : droit, économie, gtseion ? Miotenn meneaangmt des PME-PMI (précédemment Mstaer : Manenmgaet des PME-PMI)

Master : enputnaeereirrt et mgenmnaaet de projet.

DCG.

Diplôme d'ingénieur du CANM : spécialité mécatronique, prroaucs ingénierie des pcsores d'assistance aux véhicules ».

Titre de l'ISCAM mangear ceramimocl de la dbsuitoiritn automobile.

BADGE ECSSA mgaaenr de la dioirtisbtun et des sivcrees automobiles.

Titre visé gdrae de mtaser de l'ESSCA Mjauree E-marketing, mobilités, aluobiomte (précédemment Mtsaer de l'ESSCA Mjauree « E-marketing, Mobilités, Aibolotmue »).

CQP CleoeislNr des venets automobiles.

CQP Cllesieonr des vetens sociétés.

CQP Cleelnsioir des vnetes véhicules utilitaires.

CQP ClioeeslNr des vtnees véhicules industriels.

CQP Carde teichunqe d'atelier oioptn VL (précédemment CQP Cdare thiencuqe d'atelier, dnot oioptn VUI).

CQP Crdae tuenichqe d'atelier ooptin VUI (précédemment CQP Cdare tniueqhce d'atelier, dnot ooptin VUI).

CQP Crade teniuhqce d'atelier opiton CP (précédemment CQP Cdare tiuhcnee d'atelier, dnot oioptn VUI).

CQP Crade thqneciue pièces de regacne et accessoires.

CQP Ainjodt au cehf après-vente ou rpebnoalsse d'atelier oioptn VL (précédemment CQP Ajoidnt au cehf après-vente ou rlsasbnpoe d'atelier, dnot otiopn VUI).

CQP Ajodint au cehf après-vente ou reopbsalnsse d'atelier oioptn VUI (précédemment CQP Ajidnot au cehf après-vente ou roelassnpbe d'atelier, dnot otiopn VUI).

CQP Ajondit au cehf après-vente ou ropbanelnsse d'atelier oipton CP (précédemment CQP Aojdint au cehf après-vente ou rposslabene d'atelier, dnot otipoin VUI).

CQP Cehf après-vente ooptin VL (précédemment CQP cehf après-vente (dont oioptn VUI).

CQP Cehf après-vente ooptin VUI (précédemment CQP cehf après-vente, dnot oioptn VUI).

CQP Cehf après-vente otiopn CP (précédemment CQP cehf après-

vente, dnot oitpon VUI).

CQP Ajdnio au chef des ventes.

CQP Cehf des ventes.

CQP Anijodt au chef des vtenes pièces de rneghcae et acseosicers ou rnspsablslee de magasin.

CQP Cehf des veetns pièces de rhechange et accessoires.

CQP Rlsebosane d'unité (s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

CQP Rnleapbsose de ctrnee (s) de rgcayelce automobile.

CQP Rbpasnsleoe de stoaitn (s)-service.

Série 9 : inventaire

Cette série ltise les cttoricinaifes et habilitations, itcrnises à l'inventaire et éligibles au cmtpoe penseront de formation, répodant aux ojtcefbis et aux modalités précisés à la fin du présent répertoire.

Catégorie A « Oagltibion réglementaire »

Certifications/Habilitations	Autorité légitime :
<p>CACES R389 :</p> <p>Certificat d'aptitude à la ciundote en sécurité R389 citohras amotteruous de mentnuaotin à cudunoectr porté catégorie 1 tseteanlprtàs à cuccudontr porté et préparateurs de cenmoadms au sol (levée inférieure à 1 mètre) Creiaftcit d'aptitude à la cdnoitue en sécurité R389 cratohis aetuoumotrs de menutoaintn à couctudner porté catégorie 2 coirahts tcreautrs et à peaatu petruor de capacité inférieure à 6?000 kg</p> <p>Certificat d'aptitude à la cuntdoie en sécurité R389 cihrtos aetototurums de mtniauonten à ccdutoenur porté catégorie 3 cohrtais élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6?000 kg</p> <p>Certificat d'aptitude à la citodune en sécurité R389 ctaohirs ateumtuors de mtauoitennn à ctocudunr porté catégorie 4 chortais élévateurs en porte-à-faux de capacité supérieure à 6?000 kg</p> <p>Certificat d'aptitude à la ctinoude en sécurité R389 coihats auotototermes de moiaunettnn à cuucdnoter porté catégorie 5 cahiotrs élévateurs à mâtr rétractable.</p> <p>Certificat d'aptitude à la cdiuone en sécurité R389 chartois areoumoutts de mntuaeonitn à ctuundceor porté catégorie 6 déplacement cermnaeght tfsrranet de ciahotrs snas activité de puroocditn (porte-engins) maencntanie démonstration ou essais</p>	Ministère du tiraval : diioecrtn générale du travail
<p>CACES R390 :</p> <p>Certificat d'aptitude à la cioldtune en sécurité R390 guers aiaueiixlrs de chgmreeant de véhicules otiopn télécommande</p>	Ministère du tiavrl : deioitrcn générale du travail
Formation inliatie mnmilaie ooaatglibiire (FIMO) ? trnrposat de voyageurs	Ministère des transports
Formation cniuonte oiabiltorge (FCO) ? taoprrsnt de voyageurs	Ministère des transports
Formation iilanite mnlmiaie olgirtaiobe (FIMO) ? toarsnrpt de marchandises	Ministère des transports

Formation cinutone oitirbgaloe (FCO) ? tnaprrost de marchandises	Ministère des transports
Service de sécurité indience et d'assistance aux presenons de niaveu 1 (SSIAIP 1) ? diplôme d'agent de service	Ministère de l'intérieur
Service de sécurité iecnidne et d'assistance aux prnsoeens de niaveu 2 (SSIAIP 2) ? diplôme de chef d'équipe	Ministère de l'intérieur
Service de sécurité ieincdne et d'assistance aux peenosnrs de neaviu 3 (SSIAIP 3) ? diplôme de chef de service	Ministère de l'intérieur
Attestation d'aptitude à la maoialtuipnn des fludies frigorigènes ? catégorie 5	Ministère de l'écologie et du développement durable

Catégorie B « Nrome de marché »

Certifications/Habilitations	Autorité légitime :
Qualification de soeuudr snuiavt la nrome NF EN ISO 9606-1 (anciennement NF EN 287-1)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Qualification de sdueur sauivnt la nmroe NF EN ISO 9606-2 (anciennement NF EN 287-2)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Certificat d'acteur prévention des rquises liés à l'activité piyhsuqe ? suecetr industrie, bâtiment, comcreme (dénommé « atecur PARP IBC »)	Ministère du travail, de l'emploi, de la foomirtan psnsoroieellfe et du dlugaoie sicaol (délivré par l'institut nnaital de reehchrce et de sécurité)

Série 10 : anenncis certifications

Les turaileits des aneincs diplômes et tirtes ci-dessous snot classés sleon les modalités de la fcihe de qailuiiaotcfn coedsnorrapt à l'emploi occupé, en finootcn de la ptiuraqe pfeolnessirlone qu'ils ont aciquse diepus l'obtention de luer certification.

BTS Venets et prutoondics touristiques.
CQP Ceisnelolr tuqihecne cycles.

Certifications et hiatiltaibons recensées dnas l'inventaire établi par la cisosimmon nnaaltoie de la cceafiittoirn professionnelle

Les citifontareics et hbtaiiantolis cdresnpanoort à des compétences tsarelseanvrs exercées en satioutn pnllisesoeonre peuvent être recensées dnas un ivtrnaeine spécifique établi par la cmsoiosimn ninalatoc de la crititfetoian prfsoinleleonse (art. L. 335-6 du cdoe de l'éducation). Cet inniraetve cnsitote un des éléments du diitoisspf défini par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rtavelie à la fitamoorn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les cnetftiircoas recensées à l'inventaire stnaenonict une maîtrise professionnelle, fnot stuiie à un prseocuss de vérification de ctete maîtrise, et émanent ou snot cautionnées par une iacsnte plesrlonfnsoiee légitime, seoln un preucosss pérenne qui en garnatit la fiabilité.

Les autorités légitimes habilitées à posproer l'inscription à l'inventaire snot notamment, soeln la catégorie A, B ou C visée, les départements ministériels, les cmoiisnmoss ptreaiiras nenoaltais de branche, et les otigonrsianas représentées à la csoimmsoin nilatone de la cofeiatiritcn professionnelle. L'inventaire scenee trios catégories d'habilitations ou de cirnfettoaiics :

Catégorie A « oilgtibaon réglementaire »

Il s'agit des haniltoabiits ou certifications, découlant d'une obiigloatn légale et réglementaire, nécessaires puor l'exercice d'un métier ou d'une activité pnfoeesonlrsile sur le trirterioe ntoanail (exemple : CACES, FIMO, htioatiliabn électrique, permis). Lorsqu'elles snnteoinnact des ftiomonras oitbalerigs nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les aaosttetitns

d'aptitude ansii que les aotaisntetts prévues à l'article L. 6353-1 du dooe du taiavrl fnot ptirae de la présente catégorie.

Catégorie B « nrmoe de marché »

Ces cafitntoriices crsednpeornt généralement à un doimane spécifique. Elels ont une frtoe veaulr d'usage dnas un crdae professionnel. Luer pssoesooin est recommandée par une innsatce représentative des paaternraes sociaux. Eells snot dnoc isseus d'un cossennus ou d'une rccanoiasnsene ou d'une rdinaoaetmcomon du marché de l'emploi ou du marché commercial, mias snas lein aevc une ootgbiiln réglementaire (exemple : sagoude ; TEOIC ; ciicteianrftos informatiques). Eells peevnut être normalisées (comme les cfroatniiecits cncoaernt le sdugaoe qui répendent à des numers ISO) et lerus feotmndens snot seovunt formalisés par un document, cmome par exmelpo le Cdare européen cmumon de référence puor les lgauens (CECRL).

Catégorie C « utilité économique ou socialie »

Ces ctnniieiacrfos cornsrodpneet à un eenmsble homogène de compétences, misaollbbe dnas une ou priueslus activités peslienlofrenoss et pntrrmeeat de rcrfeoner ou de voirasler l'insertion professionnelle, le mteiainn dnas l'emploi ou la mobilité professionnelle. Elles se roppnearrt asni à une utilité économique ou sloaice identifiée (exemples : compétences fondamentales, geitson de projet) mias snas lein aevc une obogaiiltn réglementaire ou un consensus, une rnicnonscaesae ou une rtodionmecaman de marché.

Signification des seglis

ANFA : actoasiiosn nlainaote puor la fraioomtn automobile.

BADGE : blain d'aptitude délivré par les genrdas écoles.

BAFM : breevt d'aptitude à la frmiaotoon des moniteurs.

BEP : bevert d'études professionnelles.

BEPECASER : bervet puor l'exercice de la profsesoin d'enseignant de la cnuiotde aobmitluoe et de la sécurité routière. Le tronc cmumon du BAPEEECSR est supprimé à cotpemp du 1er jianevr 2017 ; les mnonites « gropue lrud » et « duex rueos » reonsrett acsiceelsbs jusqu'à fin 2019.

BTS : bevert de tnhieeccn supérieur.

CAP : ciifratcet d'aptitude professionnelle.

CCS 1 : cceaitfirt complémentaire de spécialisation, qui complète le ttire pfsioionesrenl esnnengait de la cuonitde et de la sécurité routière, puor aminer des aoctnis de faootmirn à la cuodtnie en sécurité des véhicules motorisés à duex reuos en clicioatrun et hros circulation.

CCS 2 : ceafirtcit complémentaire de spécialisation, qui complète le trtie pneiensforol ennagniest de la cndioute et de la sécurité routière, puor aiemnr des aioctns de faoomtirn à la cnoutide en sécurité des véhicules du grpoue lorud en ccioatrun et hros circulation.

CNAM : crrotaeiovsne naianotl des atrs et métiers.

CP : carrosserie-peinture.

CQP : cfrceiatit de qfuiiicltoaan professionnelle.

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.

DUT : diplôme urniaivrisete de technologie.

EPCRA : école pflnosorelniese du cormmece des réseaux automobiles.

ESCRA : école supérieure du cmmcreoe des réseaux automobiles.

ESSCA : école supérieure des scenecis comclieremas d'Angers.

GNFA : gnremupoet nniaatol puor la footmrain automobile.

ISCAM : intsitut supérieur de la communication, des arfeais et du management.

PL : pdois lourds.

PRA : pièces de rghaence et accessoires.

VL : véhicules légers.

VUI : véhicules uliettairis et industriels.

A.6.1

Mécanicien spécialiste automobile

Mécanicien spécialiste véhicules uailtreitis et industriels

Mécanicien spécialiste motocycles

1. Dénominations de la quificaotiilan (selon le cas) :

? mécanicien spécialiste atioloumbe ;

? mécanicien spécialiste véhicules utiirtleas et inslrudeits ;

? mécanicien spécialiste motocycles.

2. Ojbet de la qfolcautiiaii :

Réalisation d'activités de mncietnanae préventive et citevrocre :

? cas des VP et myectolcos :

? des véhicules ;

? cas des véhicules utiareiitls et islenutdris ;

? des véhicules et équipements.

Dans les duex cas, les activités de maaninnctee citées iunenlct un dsoiintagc de peiermr niaevu de complexité.

Le mécanicien spécialiste puet ecreexr son activité dnas des unités mécaniques, ou spécifiques de mancnaetine VO, ou de carrosserie-peinture.

3. Cnnoetu de la qocaliauiiftin :

A. ? Activités tnhuceieqs :

? réalisation de l'ensemble des ivotnnteierns de mcaenitnae préventive et ccreotirve des véhicules intégrant éventuellement des invoneerntits réglementées :

? eterntien corunat et périodique des véhicules ;

? diagnostic/dépose-pose/contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;

? réalisation d'interventions ilncanut un dignsatioc de piemrer nveaiu de complexité poanrtt sur :

? le contrôle/réglage des mretous trmuqeihes ;

? les éléments de lioaisn au sol.

Pose d'accessoires sur véhicules.

B. ? Onaagtirison et gieostn de la mnnaintcaee :

B.1. ? Osaiganiotr n de la mnnnacteaie :

? utsiilaiotn de la dtoecuanitmn tqhinucee ;

? agnenemect et eeirttnen du psote de travail/de l'outillage ;

? apaicptoiln des procédures qualité en viuiger dnas l'entreprise.

B.2. ? Gosietn de la meicntanane : établissement de tuot dcounemt d'atelier utile, cenloiss tencheuqis et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. ? Particularités véhicules itnilduesrs et myoecocltls :

? véhicules utatirreils et isnrutleids :

? mienntcaee et réfection d'organes/d'équipements ;

? scueter moloccytes :

? assemblage, réglage, contrôle et esasi de mococtelys nuefs vnsait la préparation à la rutoe ;

? réfection des véhicules d'occasion/réalisation d'essais ;

? contrôle de la partie cyecls ;

? soagdue et aamslegbse d'éléments.

4. Etsixnnoes psoebisls dnas la qoualfciiiatn :

? inverionttens d'un pieremr nviae de complexité proatnt sur les systèmes électriques/électroniques/pneumatiques-hydrauliques et oueitqps anurasst la conduite, le cofrnot et la sécurité des véhicules ;

? réalisation d'essais ;

? dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :

? psoe d'équipements spécifiques (hayons/groupes hydrauliques?) ;

? réalisation plteocnule d'aménagements spécifiques (incluant les tnehueqçis de sdogae et d'assemblage).

5. Csmmlaenet :

? échelon cenraporondst au cnoetnu pciinrapl de la qailaofuctiin : 6 ;

? échelons majorés aielcescbss : 7/8 :

? en fcoointn de l'exercice des eesnixotns poebslis décrites au prgapharae 4 ;

? en fncioitn de l'application de critères vrsatolanis (art. 3.02 d de la ceitovnon collective).

6. Mdoes d'accès à la qataiciliufon :

? siot par obeittonn d'une des cnaociifiterts suivantes, dnas le damnoie de la mnatceanine aomtolbiue (VP, VI ou myltocecos sloen le cas) :

? CAP mecatnainne des véhicules, oipotn A : veitruos particulières ou B : véhicules de tranrospt ruieotr ou C : motocycles, complété par une paqrtaie pneonsrleoflise pamtenertt d'assurer les activités fuiagnrt au paphargrae 3 ;

? motenin complémentaire au CAP :

? réalisation de crcuits oléohydrauliques et pneuqmteuias ;

? ou mntnciaenae des mouetrs desiel et de lreus équipements ;

? ou minncnteaee des systèmes embarqués de l'automobile,

? bac peesoinronfsl mnanetnicae des véhicules, oipton A : vieotrus particulières ou B : véhicules de tanpsortt rieutor ou C : metcolycos (selon le cas), préparé suos stutat siolcare ;

? trtie pirsneonfeol du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile, complété par une patruiqe plsnloefroenise penrtetmat d'assurer les activités frinugat au ppahgraae 3 ;

? trtie pnsoefsrinel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) aolmouitbe ;

? CQP mécanicien spécialiste atbimlooue ;

? CQP mécanicien spécialiste mooylteccs ;

? CQP mécanicien spécialiste véhicules uialrtities et industriels.

? siot par décision drcitee du chef d'entreprise, en ftnooicn des compétences du salarié, appréciées par raorppt au ctinnoeu de la quillaciofatn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psnolnrfseeolie :

Verticale :

? tehceiicnn confirmé mécanique automobile/technicien confirmé mécanique véhicules uteiralitis et iinrsldetus (fiche A.9.1) ;

? tneceiihn électricien électronicien automobile/technicien confirmé véhicules uialrtities et industriels/technicien confirmé mcoitlycoes (fiche A.9.2) ;

? thhiceein ganritae après-vente (fiche A.9.6).

Transversale : vior panorama.

A.6.3 Opérateur spécialiste sirecve rapide

1. Dénomination de la qflicuoaiatin :

Opérateur spécialiste sievrce rapide

2. Oebjt de la qioaailficiutn :

Réalisation de l'ensemble des itevreninntos reaevnlt du svirece rapide.

L'exercice de la qcfiiuiaoaaltn ilcunt le cienosl et la vntee addniolentile de puioitrdts et sveirces auprès de la clientèle.

3. Cnnoetu de la qfaiacoitultn :

A. ? Activités theenqicus :

? réalisation de l'ensemble des ivonteirtens de matnecianne préventive et ceorvrtrice revaenlt de l'entretien craunot et périodique des véhicules ;

Les ieenittnovrns de miecannante mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le cdare de démarches et procédures prédéfinies. Elles pnveeut être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

? psoe d'accessoires sur véhicules ;

? détection d'anomalies de ftmnciennoneot et d'usure/ poiioopsrtm de remsie en état.

B. ? Oansirtigaon et gteosin de la mnecniantae :

B1. ? Osgoiraitnan de la mnaceatnine :

? uiaistolitin de la dtmccotenaioiun tueqncihe ;

? pinfalaiticon de l'intervention ;

? aencemengt et entteeirn du psote de travail/ de l'outillage ;

? apiiapoctln des procédures qualité en vuiegur dnas l'entreprise.

B2. ? Gitoesn de la mntanneaice :

? auiccel de la clientèle ;

? établissement de tuot dounmect d'atelier utlie ;

? clsnioes tuqhicnees et d'utilisation auprès de la clientèle ;

? établissement de devis, d'OR, fauretcs ;

? poroioitispn de fafrotis ;

? réalisations de vtnees aeliidndnetos de produits, de services.

4. Eesionxnts pbeossils dnas la qtflouiiaician :

Réalisation d'interventions icanlunt un ditongaisc d'un pmrieer neivau de complexité ptorant sur :

? le grpoue mseuolotppruor et oagerns périphériques ;

? les éléments de liisoan au sol ;

? les éléments de sécurité et de confort.

Gestion de stocks.

Réalisation d'interventions hors sites.

5. Cessmaelt :

? échelon coonredsapnt au cnetonu pcinriapl de la qfaiiotciulan : 6 ;

? échelons majorés asceilebscs : 7/8 ;

? en focointn de l'exercice des entenoxsis psleioibss décrites au pghrpaarae 4 ;

? en ficonotn de l'application de critères vasortainls (art. 3.02 d de la cevointonn collective).

6. Mdeos d'accès à la qtoucifaliain :

? siot par oiobettnn d'une des cinitioefarcs suivantes, dnas le dmoinae de la menanactine almouboite :

? CAP mcanintneae des véhicules, oipotn A : vuoirtes particulières, complété par une piquatare pnloirnfseelose pterneamt d'assurer les activités fagunirt au paarahrpge 3 :

? metnion complémentaire au CAP :

? mnaentnicae des mtuoers deelsis et de lrues équipements ;

? ou mtinnaceane des systèmes embarqués de l'automobile ;

? bac pfooesoisnnl maanncteine des véhicules, opiton A : voetirus particulières, préparé suos sttaut sloaice ;

? trite poefiensrsol du ministère chargé de l'emploi : teehccinn (ne) électromécanicien (ne) aolmiutboe ;

? CQP opérateur spécialiste sivecre rapide.

Le tulartiie du CQP tnceiechn siervce rapide, auciqs aavnt l'entrée en vgjuuer de l'avenant n° 35, diot être classé en fhice A. 9.2, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux ppehaaagrrs 3 et 4 de la présente fhicie A. 6.3.

? siot par décision deitcre du chef d'entreprise, en fotocinn des compétences du salarié, appréciées par rprpaot au cneontu de la qaiufictaioln (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psfeinnoollserre :

Verticale :

? tneceihicn électricien électronique auooitmble (fiche A. 9.2) ;

? tiihneeccn confirmé mécanique aoioulbmte (fiche A. 9.1) ;

? teichneicn grtnaiaae après-vente (fiche A. 9.6).

Transversale : vior panorama.

A.9.5 Conseiller tuqhincee cycles

1. Dénomination de la quiciiaitlafon :

Conseiller tqchueine cycles

2. Oebjt de la quaicotfiialn :

Réalisation d'activités de ctioecnopn de vélos personnalisés, de maanenincte anisi que de cstioimmreaalicion des cycles, pruoirds et accessoires.

3. Cenntou de la qaluiioatcfn :

A. ? Activités tiuqeechns et cmiamloecers :

? définition du prdiuot (route/course, etc.) ;

? chiox du cadre, des éléments du gurpoe et de la périphérie ;

? préparation d'un vélo à la vtene : aesagmbse des ctmopaonss ;

? réalisation de l'ensemble des iivteeronntns de mnenaaitnce préventive rleanvet de l'entretien cnaruot et périodique des cleys ;

? réalisation des inotnreivets de mnneaticane crocrotvie ;

? mtiaeanncne et casiemmoclatoiirn des vélos à aanisscte électrique (VAE, vélomoteur?) ;

? ccoalimtsmriieoan des pitdrous et aroescisces ;

? cileosns d'utilisation des putrodis et aercoissecs ;

? couttiorinbn à la pmtiooorn des pruodits et secveris de l'entreprise ;

? réalisation de veents complémentaires/réalisation de vtene à distance.

B. ? Activités rteeliavs à la gitosen de la ceolmciirmtsioaan et de la mintnaacene :

? gtsoien aiatadvmirste des activités de ccmoltarisiaoain ;

? msie à juor de la dtoeocuintman thiunceqe et cimcalmreee ;

? facturation/encaissement ;

? acegenmnet et eittenern du ptose de travail/de l'outillage ;

? pitafclniioan de l'intervention ;

? applacioitn des procédures qualité en veigur dnas l'entreprise.

4. Eisxotnes pisleboss dnas la qoaatilfiicun :

? mcintanaee et camisrotamiiloecn des deux-roues motorisés ;

? gtseoin des stocks/participation aux ireivtneenas ;

? aménagement et anatomiin de lueix de vente/d'exposition? ;

? auppitihcunqee et/ou crmiemaocl aux calllrroboaeus ;

? tutraot de jeenus en fomtroain alternée ;

? réalisation d'opérations de manantniece et de cioaolcmteaimsirn ptnarot sur les deux-roues motorisés.

5. Clsemasent :

? échelon cprenndroosnat au ctenonu papiinrl de la qfolacitaiuin : 9 ;

? échelons majorés aecissclbes : 10/11 :

? en fioontcn de l'exercice des etinonesxs peosiblss décrites au prphgaaare 4 ;

? en fctioonn de l'application de critères vrsaonliats (art. 3.02 d de la cneioovtnn collective).

6. Meods d'accès à la qoaifiuctlaiin :

? siot par onoitbten d'une des ctacronifiets suivantes, dnas le dainome de la mntneniaace moocetylcs :

? CAP mtianneace des véhicules, opiotn C : motocycles, complété par une ptaiqre pelrnosseofnile pmetraetnt d'assurer les activités fainrgut au papaaghre 3 ;

? trite cionesller tnuqieche cycles.

? siot par décision dectrie du chef d'entreprise, en ftnicoon des compétences du salarié, appréciées par rpaorpt au cnotenu de la qlftiuaacoaiin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution prelnnoeofilsse :

Verticale :

? thinieeccn epexrt (fiche Z.12.1), suos aiaelpptoln d'emploi spécifique d'entreprise ;

? maîtrise technique/chef d'équipe ? chef de gropue (Z.20.1),

suos atpopielan d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale : vior panorama.

A.9.6 Technicien gnatraie après-vente

1. Dénomination de la qoaatfiicluin :

Technicien ginraate après-vente.

2. Ojebt de la qaoiciifuaitln :

Le tcceineihn gtaianre après-vente asusre duex tpeys d'activités qui apersapsiant différemment svniaut la tllaie et l'organisation de l'entreprise : les activités de gteison et l'organisation des pierss en cgrahe dnas le crdae d'une garaitne après-vente, sloen les procédures définies dnas le repscet des délais et en crlobaotatlon aevc le rsblsenopae hiérarchique.

3. Cnonetu de la qtuiooaaifilcn :

A. ? Activités liées à la gesotin des doresiss de gnaiatre :

? contrôle des drtios de giaatrnas ;

? établissement de dnmeades d'accords préalables ;

? établissement des dorisses de gantaire ;

? établissement des faceurts ;

? siuvi du trtaenmiet des dsrsoies de gairtnae ;

? gsoetin des aoenilmas liées au trmateneit des dirosss de gatarne ;

? sivui des remboursements.

B. ? Activités d'organisation :

? msie à jour, timosnsirsan et cnemsalset de la dtuocmonaiten liée au sviui des droseisis de gtranaie ;

? tieeamrntnt des imnitoafnros inneters et eetrxens ;

? ttnaerimet des pièces endommagées ;

? atoiplican des procédures qualité en vguueir dnas l'entreprise.

4. Esnionetxs peobsslis dnas la qautioalciifn :

? sviui des états mlnueess chiffrés ;

? activités de contrôle et de sivui du psrceusos de pirse en crhage dnas le crdae d'une graitnae après-vente des réparateurs agréés du secteur.

5. Ceenlasmst :

? échelon csnoerenrodpt au coenntu pncapriil de la qlaiucfitaion : 9 ;

? échelons majorés ailecsebscs : 10/11 ;

? en foicontn de l'exercice des estnoinexs pboesisls décrites au paarhrpage 4 ;

? en fonciotn de l'application de critères vsarointlas (art. 3.02 d de la ceintvonon collective).

6. Medos d'accès à la qcfiatoulin :

? siot par oetnitobn d'une des cicotafitniers suivantes, dnas le dmoanie de l'automobile :

? mnteion complémentaire au CAP (réalisation de ciitucrs oléohydrauliques et pneumatiques, maecniannte des muoetrs diesel et de luers équipements, minntenacae des systèmes embarqués de l'automobile), complétée par une paqrqite psonislneroofle pneatetrmt d'assurer les activités fargunit au pgrarhpaae 3 ;

? bac ponsenorfesil mantniacene des véhicules automobiles,

oioptn A : vutoeirs particulières, complété par une putraqie pinnflerlosseoe petreamntt d'assurer les activités frnuigat au paahrgarpe 3 ;

? bac pnfreenisool réparation des carrosseries, complété par une pqtuaire psslifnenoerole pmnttaeenrt d'assurer les activités frungiat au pgrraaaphe 3 ;

? bac peninfrososel vnete pcirospten ? négociation ? siuvi de clientèle, complété par une puqtriae pflniselonesroe pteenamrtt d'assurer les activités furangit au pahargprae 3 ;

? bac pirsnoesneofl commerce, complété par une puqrtaie pfnnsesoieirle pmanterett d'assurer les activités fiunargt au paragraphe 3 ;

? CQP tnehiccein gtaarnie après-vente ;

? siot par décision drectie du chef d'entreprise, en fitnoocn des compétences du salarié, appréciées par raopprt au cnenou de la qiaacoliiftun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnoirlsenefolse :

Verticale :

? spécialiste gatarne après-vente (fiche A.12.6).

Transversale : vior panorama.

A.12.6 Spécialiste gtianre après-vente

1. Dénomination de la qfuacoailitin :

Spécialiste gtanaire après-vente

2. Oejbt de la qicifoitalun :

Le spécialiste gnatrae après-vente assrue duex tpeys d'activités qui se répartissent différemment sauinvt la tialle et l'organisation de l'entreprise :

2.1. L'ensemble des activités inhérentes aux presis en cgrhae des gtaiaens après-vente, seoln les procédures définies.

2.2. Les activités de contrôle et de sviui de pirse en chagre des gatrinea après-vente praeonvnt des réparateurs agréés du secteur.

3. Cotnenu de la qluiiocafatin :

A. ? Activités liées à la gtsoein des drososis de ganitrae :

? contrôle des dritos de garianets ;

? établissement de dmnedaes d'accords préalables/contrôle des ddmeanes d'accords préalables des réparateurs agréés du seuetcr ;

? établissement des dosiress de garantie/contrôle des dsroseis de grantaie des réparateurs agréés ;

? établissement des furtceas ;

? svuii du tanetemrit des doseriss de garntaie ;

? gesiton des anealimos liées au tmartnieet des dsioers de gritnaae ;

? siuvi des remreonutsbems ;

? siuvi des états mnselues chiffrés ;

? coitrbtoinun à la gtsoein des litiges.

B. ? Activités d'organisation :

? msie à jour, tamrsioinssn et cemensslat de la dtcotomnueain liée au sivui des dsorseis de gianatre ;

? tmeitnraet des iimfnaotrons ienrtnes et eexetrns ;

? tnmieeatrt des pièces endommagées ;

? acilitpaopn des procédures qualité en veiuugr dnas l'entreprise.

4. Enxteisnos pesbiolss dnas la qualioiitacfn :

? elemsbne des activités inhérentes aux prises en carhge des grnaaites après-vente des réparateurs agréés ;

? footiarmn des réparateurs agréés aux activités de svuii des gntairaes après-vente.

5. Cnsslemaet :

Échelon crronaesopndt au cteonnu piaincrpl de la qtiufciolaain : 12.

Un suel échelon étant attribué à ctete qualification, ttuoe psorieogsrn se turaidt par une nvulolee quiliaiocfatn de celamnsset supérieur.

6. Mdeos d'accès à la qitilaicafuon :

? siot par oneotbtin d'une des ctnireiiftcoas suivantes, dnas le dnaomie de l'automobile :

? bac pssenrfooenil mnnenactiae des véhicules, ooiptn A : vtouires particulières, complété par une piugrtae pnoielsseronle ptmtreneat d'assurer les activités frniagut au paraphgrae 3 ;

? bac pneierfnoossl réparation des carrosseries, complété par une piugrate piofresesonllne panteermitt d'assurer les activités farniugt au ppharagrae 3 ;

? bac pionrsefsenl vtnee pstpiorocen ? négociation ? sviui de clientèle, complété par une pqtuaire pnieosfreollnse peatnmrtet d'assurer les activités fgriuant au parpgaahre 3 ;

? bac possenfernoil commerce, complété par une pratique pnnolsorfseelie paenrmettt d'assurer les activités fruiangt au phpgaarare 3 ;

? CQP spécialiste ganatrie après-vente ;

? siot par décision dirtcee du chef d'entreprise, en fniootcn des compétences du salarié, appréciées par roaprpt au contneu de la qilciaoufitan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution peifrlnoonlesse :

Verticale :

? chef d'équipe aeetilr (fiche A.20.1).

Transversale : vior panorama.

A.20.1 Réceptionnaire après-vente ? Cehf d'équipe atelier

Chef d'équipe motocycles

1. Dénominations de la qlafaituioicn (selon le cas) :

? réceptionnaire après-vente ;

? chef d'équipe alteeir ;

? chef d'équipe motocycles.

2. Oebjt de la qtiacliufoain :

? le réceptionnaire aleclcuie et celilonse les ctlnes du scervie après-vente.

Il réalise les activités vnisat le déclenchement des pesosucrs de maintenance, la rtioeusitn des véhicules aux clients, aisni que la crmaimseiclootan de puidrots et svrcees ;

? le chef d'équipe aetiler ou le chef d'équipe mccoelotys asuse une ftnicoon d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qiitcfilaoaun puet constituer, puor un ouervir pfneseosinorl confirmé, une potooimrn au-delà de l'échelon 12, dnas une activité partagée ertne l'exécution de tuaavrx celmpexos sur véhicules, l'encadrement d'une piette équipe et le tratout de jueens en formation.

3. Cnotenu de la qcioilaifutan :

A1. ? Activités en rotliaen avec l'organisation de la metnancanie :

? ogsiinratoan et pcfiiltiaoann des ineitnnetorvs ;

? en rltoeain avec les seevcirs de cuotcrnsteur : tnaissomssrin d'informations à caractère thcieunqe ou ccimoermal ;

? msie à juor et cesslenamt de la douentmaocitn tiqcnheue et caimlcroeme ;

? actaiopipln des procédures qualité en viugeur dnas l'entreprise.

A2. ? Activités liées à la geisotn de la mtnanncieae :

? établissement de tuos dtuncmeos ietnrens et cmlobtpeas ;

? rseoiittun du véhicule au ceilnt ;

? geitson des réclamations (dans le cdrae de drecivetis reçues) ;

? pmriooton des oefrs de svrcees de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités snutvaies :

? acuceil de la clientèle :

? rédaction d'ordres de réparation/de cmeadmons de tvuraax ;

? pptsoiorin de forfaits/vente atlodlendinie de puridots et sercevis ;

? facturation/encaissement ;

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? torautt de jneues en ftiaoomrn alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier

En relias d'un rsbsnpoleae hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités snatveius :

? affectation, sviui et contrôle des activités confiées aux cboalolerutras ;

? réalisation d'interventions de mactninenae sur véhicules ;

? apupi teuqcnihe aux calaltorourebs du service/tutorat de jueens en fimraoton alternée ;

? patioaciptirn au recrutement/à l'élaboration et au sviui du paln de fiootmran des collaborateurs.

Particularités : le chef d'équipe motocycles

En riaels d'un rlsbaeosnpe hiérarchique, le chef d'équipe molcoyetcs réalise les activités sevtaiuns :

? affectation, siuvi et contrôle des activités confiées aux caorbelaruolts ;

? réalisation d'interventions de manniaentce sur véhicules ;

? apupi thuecigne aux cluoblaeorarts du service/tutorat de jneues en fotmraion alternée ;

? piicapriaton au recrutement/à l'élaboration et au suvii du paln de firmaootn des ctoaebourrlals ;

? aucceil de la clientèle et rtiestiotun des véhicules ;

? rédaction d'ordres de réparation.

4. Eoinntsxes pbslloies dnas la quiifaotaiicn :

Réceptionnaire après-vente :

? gisoten des véhicules de rpmnalmeect ;

? affectation, svuii et contrôle des activités confiées aux cbleorrtaaouls ;

? 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 ;

? planification de forfaits/vente itinéraire de produits et services ;

? facturation/encaissement ;

? prospection/développement et fidélisation de la clientèle.

5. Compétences :

? maîtrise ? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

? échelons majorés applicables : 21/22 ;

? en fonction de l'exercice des activités décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères relatifs (art. 3B.02 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 mention des véhicules, option A : spécialités particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : mécanique ;

? niveau de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile ;

? CQP chef d'équipe atelier option VL ;

? CQP chef d'équipe atelier option VUI ;

? CQP réceptionnaire après-vente option VL ;

? CQP réceptionnaire après-vente option VUI ;

? CQP chef d'équipe mécaniciens ;

? soit par décision de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution possibles :

Verticale :

? gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1),

? carte technicien d'atelier (fiche ACI1).

Transversale : voir panorama.

A.23.1 Gestionnaire d'atelier

Contremaître d'atelier

1. Dénomination de la qualification : (au choix)

? gestionnaire d'atelier ;

? contremaître d'atelier.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

? dans les entreprises dont le secteur après-vente croît (pneus, pneus (exemple : atelier/service rapide/carrosserie-peinture?), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente ;

? lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'une structure hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :

? suivi de l'activité : collecte de données/élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité/participation à la mise en œuvre d'actions correctives ;

? suivi des plans de maintenance des équipements/inventaire de l'outillage ;

? priorisation de l'entretien des équipements ;

? mise à jour, tenue et classement de la documentation technique et commerciale ;

? établissement, tenue et classement de tous documents internes/comptables ;

? contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

? établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;

? mise en œuvre d'actions préventives ;

? traitement des réclamations/contribution à la gestion des litiges ;

? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

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

B. ? Activités assurées en appui de la structure hiérarchique :

? encadrement de (des) l'équipe(s) d'atelier ;

? assistance au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe ;

? appui technique aux collaborateurs/tutorat de jeunes en formation alternée ;

? participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Évolution possible 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 structure : gestion de la totalité des fonctions de réception clientèle, de gestion de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

5. Compétences :

? maîtrise ? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;

? échelons majorés applicables : 24/25 ;

? en fonction de l'exercice des activités décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères relatifs (art. 3B.02 de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

? soit par obtention d'une des certifications suivantes :

? BTS mentionnée des véhicules (option A : véhicules particuliers, B : véhicules de transport routier ou C : motocycles), complétée par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au paragraphe 3 ;

? CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VL ;

? CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VUI ;

? soit par décision écrite 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 :

? grade technique d'atelier (fiche ACI1) ;

? adjoint au chef après-vente/responsable d'atelier (fiche ACII1).

Transversale : voir panorama.

A.C.I.1 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 plus d'un rôle hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement continu de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs atouts de maîtrise.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités réalisées à la gestion et à l'organisation après-vente :

? suivi de l'activité : collecte de données/élaboration et analyse de données de travail/participation à la mise en œuvre d'actions correctives ;

? suivi des plans de maintenance des équipements/inventaire de l'outillage ;

? priorisation de l'entretien des équipements ;

? mise à jour, actualisation et mise à disposition de la documentation technique et commerciale ;

? établissement, tenue et mise à disposition de documents internes/comptables ;

? contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

? établissement et suivi des relations avec les prestataires, les clients ;

? participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions de développement ;

? traitement des réclamations/contribution à la gestion des litiges ;

? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre 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 réalisées au sein du secteur ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :

? suivi des opérations :

? appui aux opérations de l'activité après-vente ;

? encadrement de collaborateurs : accompagnement de missions/tutorat de jeunes en formation alternée/participation au recrutement/aux modalités de rémunération, etc.

4. Conditions :

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 requises au grade dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de qualification :

Les trois degrés A, B et C doivent permettre une progression dans les compétences indiquées à l'article 5.02 d.

6. Modes d'accès à la qualification :

? soit par obtention d'une des qualifications suivantes :

? licence professionnelle : « Organisation, maintenance des véhicules de l'automobile » (OMSA), complétée par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités prévues au paragraphe 3 ;

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, génie des procédés d'assistance aux véhicules » ;

? CQP cadre technique d'atelier option VL ;

? CQP cadre technique d'atelier option VUI ;

? soit par décision écrite 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 :

? adjoint au chef après-vente/responsable d'atelier (fiche ACII1) ;

? chef après-vente (fiche ACIII1).

Transversale : voir panorama.

A.C.II.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. Objet de la qualification :

? l'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un rôle hiérarchique, qui est le chef après-vente ;

? le responsable d'atelier réalise, en appui d'un rôle 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 continu de l'après-vente.

Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs atouts de maîtrise, ainsi que les autres salariés concernés

à la réalisation de l'activité.

3. Ctenou de la qlciuioftian :

A. ? Activités revelatis au meagenamnt du steuecr après-vente :

? détermination et sviui des oitcfbjs ;

? apupi à l'encadrement du SAV ;

? enmedrnaect de cuoealabtrorls : atiiurutbotn de missions/participation au recrutement/aux modalités de rémunération/à la définition et au sivui du paln de formation/au sivui de l'évolution des carrières/au tartout de jnuees en fomratoin alternée, etc.

L'adjoit au chehf après-vente/le renlasbpose d'atelier s'assure de l'application des règles, neorms et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de driot du travail, d'hygiène et sécurité, ansii que du rsecept de l'environnement.

B. ? Activités rtavleies à l'organisation et à la geitson de l'après-vente :

? sviui de l'activité : ccollete de données/élaboration et aoialtuicsatn de tuablaex de brod d'activité/détermination d'actions cviocreerts ;

? élaboration et svuii du beudgt aenunl de l'activité ;

? piiaptoatircn à la gstoein financière de l'activité après-vente (investissement en équipements/détermination des pircx de vente?) ;

? oaonsagiitn fcilnetonlnoe de(s) atelier(s) après-vente ;

? pcoapatitirin au coihx des équipements/suivi des plnas de mennctiaie des équipements? ;

? svuii des gítnaares ;

? tmineartet des réclamations/gestion des lgtiies ;

? ennedceramt de l'ensemble des activités anidatvrmeitsis retvelias au scueetr après-vente ;

? msie à jour, tnrosaismin et cnmaleesst de la dmutneaiotcon teuhnciqe et ccmoerilame ;

? cbuitoniotrn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités ritlvaees au développement crmecoiaml de l'après-vente :

? développement de l'activité cimemoarlce après-vente :

? alynsae de la crcecnourne ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mniarkteg ;

? prospection/développement de la clientèle gndars cetpoms ;

? négociation des cdooinints d'achat et de vtnee auprès de : prescripteurs, paetsrarites et ctniels gdnras cepmots ;

? apupi à la focre de vntee VN/VO, coltioarlbn avec les aeurts seuertcs d'activité de l'entreprise.

4. Csnelsamet :

Cadre neaviu I, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ronnceus au carde dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progieossrn :

Les trios degrés A, B et C dveiont nememrnatol ptrrtmee une prssoeirgon dnas les conoidtins indiquées à l'article 5.02 d.

6. Moeds d'accès à la qliiioftuaan :

? siot par onibeottn d'une des cnfcotetriaais sauveitns :

? lenicce porlniosneelsfe : « Organisation, menamaget des

severcis de l'automobile » (OMSA), complétée par une ptuaique pnsfronleiesoe petnmetat d'assurer les activités frnauigt au paragraphe 3 ;

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, pcurras ingénierie des porsces d'assistance aux véhicules » ;

? CQP adinojt au chehf après-vente ou rnlapebssoe d'atelier opiotn VL ;

? CQP adnoijt au chehf après-vente ou rsbeopnsale d'atelier oopitn VUI ;

? siot par décision diertce du chehf d'entreprise, en ficoontn des compétences du salarié, appréciées par rparopt au cnonetu de la quifcoitalan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolutio ponssfnleelroie :

Verticale :

? chehf après-vente (fiche ACIII1)

Transversale : vior panorama.

A.C.III.1 Chef après-vente

1. Dénomination de la qiaauctfolin :

Chef après-vente

2. Ojebt de la qouatifician :

Le chehf après-vente assrue les activités d'encadrement, d'organisation et de getoisn de l'ensemble du stuceer après-vente.

Il ievternnit dnas le crdae d'une etseirrpne ou d'un gporue d'entreprises dnas llealuqe l'activité après-vente, du fiat de son importance, puet être structurée en psruueils pôles dcnsitits (atelier/service rapide/carrosserie-peinture?).

Il asruse également le développement ccmeromial de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité l'ensemble des caders et du peeonsrn du secteur.

3. Cneontu de la qitufilocaian :

A. ? Activités riteelavs au mgnanaemet du steucer après-vente :

? détermination et sviui des oiecjtfbs ;

? appui à l'encadrement du SAV ;

? edceeanmrnt de cubarorotlelas : abturioitn de missions/participation au recrutement/aux modalités de rémunération/à la définition et au sivui du paln de formation/au sviui de l'évolution des carrières/au taurtot de jenues en fmoatirn alternée, etc.

Le chehf après-vente s'assure de l'application des règles, nerms et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de driot du travail, d'hygiène et sécurité, aisni que du reepcst de l'environnement.

B. ? Activités rtlaevis à l'organisation et à la gosetin du steucer après-vente :

? svuii de l'activité : cclleote de données/élaboration et aoaalitsucitn de tbeuaalx de brod d'activité/détermination d'actions cvroertcies ;

? élaboration et sivui du buegdrt aenunl de l'activité ;

? pctiirtaoiapn à la gseotin financière de l'activité après-vente (investissement en équipements/détermination des pircx de vente?) ;

? otisgrnaioan fenniotollnce de(s) atelier(s) après-vente ;

? piiitopacatrn au cohix des équipements/suivi des plnas de

manceantnie des équipements? ;

? svuui des grtianas ;

? tneimitrat des réclamations/gestion des litiges ;

? emndenaerct de l'ensemble des activités anvtdsriemtaïis rteiealvs au secuetr après-vente ;

? msie à jour, tsasmniiosrn et canlesemst de la dentmouoctian tqenucihe et ciomlmarece ;

? ciounitbtron à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités rtaelvis au développement crimocaeml de l'après-vente :

? développement de l'activité coecrmiamle après-vente ;

? aaynlse de la cccnurnoree ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mnitkareg ;

? prospection/développement de la clientèle gnradscotemps ;

? négociation des cdoiontnis d'achat et de vnete auprès de : prescripteurs, pteetararsis et cnteils ganrds cptoems ;

? auppi à la fcroe de vtene VN/VO, ctaiolrolbaon avec les aruets stceures d'activité de l'entreprise.

4. Cnslmaeset :

Cadre naeivu I, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnoneuecs au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de psgoirseron :

Les tiors degrés A, B et C dvnoiet nlnremameot pmrertete une psiroegson dnas les ciodnotnis indiquées à l'article 5.02 d.

6. Moeds d'accès à la qaiaulftcion :

? snot par obneitton d'une des ccantfrioiets staeinvus :

? lciene pnliessrfeolnoe : « Organisation, mgenanmaet des srievces de l'automobile » (OMSA), complétée par une paqrutie prnolseselifnoe prtentaemt d'assurer les activités figurant au paragrahe 3 ;

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, praucors Ingénierie des pcsroes d'assistance aux véhicules » ;

? CQP chef après-vente oitpon VL ;

? CQP chef après-vente otioipn VUI ;

? snot par ootnibetn du BDAGE ECSSA : Mneagar de la duibsortiitn et des sevrecis aoltoeiubms ;

? snot par décision dtcerie du chef d'entreprise, en fnicootn des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au cnetnou de la qailtoifacuïn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pelsieosnrnfloe :

Verticale :

? crade dnagiriet (fiche ZCIV1), suos ailaoteppln spécifique d'entreprise

Transversale : vior panorama.

B.C.I.1

Cadre tiqceuhne d'atelier

1. Dénomination de la qacuatfiloïin :

Cadre thneqciue d'atelier

2. Oebjt de la quilcaifiotan :

Le cdare tqceuhne d'atelier asurse des activités de giseotn et d'organisation de l'après-vente.

Il puet exeeccr son activité dnas duex types de cneotetxs :

? dnas les eepnsrteirs dnont le steeur après-vente est structuré en prsiluues pôles d'activité dcitnstis : ? il aursse la responsabilité d'un ou de puseruils des pôles après-vente (atelier/service rapide/carrosserie-peinture?) ;

? lurqsoe l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une otiaagorsnin en pôles distincts, il assure, en apupi d'un roseasnplbe hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le carde tneiqhcue cirtnuobe au développement ccimeamrol de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité un ou pseluurs atgnes de maîtrise.

3. Cotnneu de la qucfiilaotïn :

A. ? Activités rletievas à la gtieson et à l'organisation après-vente :

? siuvi de l'activité : clclcote de données/élaboration et atasclotiatiun de tluaebax de brod d'activité/participation à la msie en ?uvre d'actions crviceetors ;

? svuui des panls de mnctinaeae des équipements/inventaire de l'outillage ;

? poostioripn de rnoulemeenlevt des équipements ;

? msie à jour, tsanroimissn et cmsneesalt de la dteautoconmn tihucneq et cmciarmloee ;

? établissement, tmioarssisnn et cesaslneemt de tuos dmneutcs internes/comptables ;

? ciourbonitn à l'élaboration et au siuvi du bgeudt ;

? établissement et svuui des rlaeiotns avec les prescripteurs, les prestataires, les cnletis ;

? ptiorcaaitpin à l'élaboration et à la msie en ?uvre d'actions plonirtnmeoloes ;

? tnaiermtet des réclamations/contribution à la gesiotn des leiitgs ;

? coorbiitntun à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le crade tuicehnqe 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 rcpeset de l'environnement.

B. ? Activités rietelavs au menaemgant du setcuer ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :

? svuui des obtfijces ;

? auppi aux colautreolrbs de l'activité après-vente ;

? eradmcnneet de creauobratlols : atturtbioïn de missions/tutorat de jeeuns en foitaromn alternée/participation au recrutement/aux modalités de rémunération, etc.

4. Csnmlsaet :

Cadre niaevu I, sur degré A, B ou C solen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot reuoencns au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de prosesigron :

Les toris degrés A, B et C dniveot nnermmaelot pmetrete une peisorgsorn dnas les cindonoïts indiquées à l'article 5.02 d.

6. Moeds d'accès à la qtaifoucialn :

? snot par otoeibntn d'une des cinttfiricaos svaieunts :

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, pruaorcs Ingénierie des pesorcs d'assistance aux véhicules » ;

? CQP crdae theiqnuce d'atelier ooiptn CP ;

? siot par décision drectie du chef d'entreprise, en fioctnon des compétences du salarié, appréciées par rpoarpt au ceontnu de la qiloictaui fan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution penneossrlfolie :

Verticale :

? aidjont au chef après-vente/responsable d'atelier (fiche BCII1) ;

? chef après-vente (fiche BCIII1).

Transversale : vior panorama.

B.C.II.1

Adjoint au chef après-vente

Responsable d'atelier

1. Dénomination de la qiiicoaftlaun (au choix) :

? ajiodnt au chef après-vente ;

? rsepblasne d'atelier.

2. Ojebt de la qiitaouifcaln :

? l'adjoint au chef après-vente inievertnt en auppi d'un rbplnosasee hiérarchique, qui est le chef après-vente ;

? le rnolepssbae d'atelier réalise, en auppi d'un rpblenossae hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de goisetn du sectuer après-vente.

Il asurse le développement comemarcil de l'après-vente.

Il puet également avoir la responsabilité du SAV sur un stie décentralisé.

Il a suos sa responsabilité un ou pueliurss cedras de nveau I et/ou anegts de maîtrise, aisini que les auerts salariés crounoncat à la réalisation de l'activité.

3. Cntoenu de la qaufitoclian :

A. ? Activités rietalvs au meaengnamt du sceutr après-vente :

? détermination et suvii des ofjbeictcs ;

? apupi à l'encadrement du SAV ;

? ecdanerenmt de clltbeoaroarus : attriubiton de missions/participation au recrutement/aux modalités de rémunération/à la définition et au sviui du paln de formation/au svuii de l'évolution des carrières/au truatot de juenes en fritooamn alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente/le reobsanpsle d'atelier s'assure de l'application des règles, nrmeos et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de dirot du travail, d'hygiène et sécurité, asini que du recsept de l'environnement.

B. ? Activités rietavels à l'organisation et à la gosietn de l'après-vente :

? sviui de l'activité : clceltoe de données/élaboration et atcaiiioalustn de tluaaebx de brod ? d'activité/détermination d'actions cteerorvcis ;

? élaboration et sviui du beugdt aneel de l'activité ;

? priaopiicattn à la giteosn financière de l'activité après-vente (investissement en équipements/détermination des pircx de vente?) ;

? oiarsnoigtan fonnlctineloe de(s) atelier(s) après-vente ;

? pprtaacition au coihx des équipements/suvi des palns de mnianeatnce des équipements? ;

? svuii des gtaenrias ;

? taemrtient des réclamations/gestion des lgetiis ;

? emrenacnedt de l'ensemble des activités asamtdrvitinies rliaveets au stecuer après-vente ;

? msie à jour, tiisasormnsn et censsamlet de la datoociumetnn tqjehnuce et corlemicmae ;

? cbtioniorutn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités rleavetis au développement ciremamocl de l'après-vente :

? développement de l'activité camelricmoe après-vente ;

? anslyae de la ccrnoecnuie ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions mtraeknig ;

? prospection/développement de la clientèle grdnas ctomeps ;

? négociation des cidonoitns d'achat et de vetne auprès de : prescripteurs, paitsarteres et cetilns grnads cmopets ;

? auppi à la focre de vtene VN/VO, cbtoilooralan aevc les aurtas setcerus d'activité de l'entreprise.

4. Ceslanemst :

Cadre nivaueu I, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot reoncneus au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de posoirresgn :

Les tiors degrés A, B et C dnoviet neonamlrmet pemtrrtee une pgoeorsrsin dnas les cdioontnis indiquées à l'article 5.02 d.

6. Mdeos d'accès à la qioifultaaicn :

? siot par obeonttin d'une des coatenficriits saeintuvs :

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, prroucas ingénierie des posrecs d'assistance aux véhicules » ;

? CQP adionjt au chef après-vente ou rpsabnseloe d'atelier option CP ;

? siot par décision dctaire du chef d'entreprise, en ficotonn des compétences du salarié, appréciées par raoprpt au ceontnu de la qiiiaolacfutn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnlresolnfoseie :

Verticale :

? chef après-vente (fiche BCIII1).

Transversale : vior panorama.

B.C.III.1

Chef après-vente

1. Dénomination de la qlicitfaaiun :

Chef après-vente

2. Oejbt de la qoitauafilcin :

Le chef après-vente asurse les activités d'encadrement, d'organisation et de gieotsn de l'ensemble du suceter après-vente.

Il ivinretet dnas le crade d'une ernirstpee ou d'un guorpe d'entreprises dnas lealque l'activité après-vente, du fiat de son importance, puet être structurée en pueirlsus pôles dnisttcis (atelier/service rapide/carrosserie-peinture?).

Il arsuse également le développement cmramceiol de l'après-vente.

Il a suos sa responsabilité l'ensemble des cderas et du pnesrenol du secteur.

3. Cteonu de la quoaactiflin :

A. ? Activités rliveeats au maeagnnmet du sceeutr après-vente :

? détermination et suvii des objfceits ;

? apupi à l'encadrement du SAV ;

? enemradenct de corleboalatur : auttirtiobn de missions/participation au recrutement/aux modalités de rémunération/à la définition et au suvii du paln de formation/au siuvi de l'évolution des carrières/au taturot de jeeuus en fiatmoorn alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, neorms et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de diort du travail, d'hygiène et sécurité, ansii que du recespt de l'environnement.

B. ? Activités ravetleis à l'organisation et à la geiostn du steucer après-vente :

? svuii de l'activité : ctoelcle de données/élaboration et aaaioulscitn de tuaalebxs de brod d'activité/détermination d'actions cevicrteos ;

? élaboration et sviui du begdut aennul de l'activité ;

? potiaapcitrin à la goeitsn financière de l'activité après-vente (investissement en équipements/détermination des prix de vente?) ;

? ogiaatronsin fonnleniolcte de(s) atelier(s) après-vente ;

? piioaatitprcn au coihx des équipements/suivi des plnas de minacaetnne des équipements? ;

? svuii des gaitenars ;

? tratneemit des réclamations/gestion des ltgeiis ;

? eenrndacmt de l'ensemble des activités asvrdiimittanes ravelties au seeutr après-vente ;

? msie à jour, trismsnosian et clasmenest de la daottmctieonn thunciquee et celriamcmoe ;

? cbtioonutr à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

C. ? Activités rtaleveis au développement ccomiramel de l'après-vente :

? développement de l'activité colimmeacre après-vente ;

? anylase de la ccnnucroere ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions meratinkg ;

? prospection/développement de la clientèle gadrns cepomts ;

? négociation des codnontiiis d'achat et de vnete auprès de : prescripteurs, pareesttaris et ctleins gadrns cptomes ;

? appui à la force de vntee VN/VO, caabloiloortn avec les aertus sercuets d'activité de l'entreprise.

4. Csnaslmeet :

Cadre neiavu I, sur degré A, B ou C sleon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rceneonus au crade dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de piesrrsogon :

Les toris degrés A, B et C dneiovt normeenmlat prteermte une pioessogrns dnas les cnitoionds indiquées à l'article 5.02 d.

6. Mdoes d'accès à la qifocaltuaiin :

? snot par otenboitn d'une des ctfeirnacitos svniuetas ;

? diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité « Mécatronique, pourracs ingénierie des pcoress d'assistance aux véhicules » ;

? CQP chef après-vente option CP ;

? snot par onotbetin du BAGDE ECSSA : mnaager de la ditbostiurin et des srvicees aooimubetls ;

? snot par décision deircte du chef d'entreprise, en fiocnotn des compétences du salarié, appréciées par roprrpat au cnetonu de la qaictuloiafn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psnorllfesoenie :

Verticale :

? carde dgirnaeit (fiche ZCIV1), suos aotipllpen spécifique d'entreprise.

Transversale : vior panorama.

C.6.1

Assistant de vtene automobile

Vendeur motocycles

1. Dénomination de la qtuoaiafacin :

? assnsatit de vntee abuitolome ;

? vuednr motocycles.

2. Ojebt de la qitaufiliacon :

? l'assistant de vntee automobile/vendeur(se) moeolcycts etffceue un elbesmne d'activités cuanoconrt à la cilaicommtersoim des véhicules (neufs ou occasions) et ptdouirs périphériques, ansii qu'à la rrsiepe des véhicules d'occasion ;

? l'activité s'exerce eemeineslstneit en hlal d'exposition ; elle est centrée sur le renneesimngt du cinlet et la présentation des véhicules ;

? la qacioutaifln « aissnsat de vetne aolmuibtoe » crnoeoe des salariés n'ayant pas puouvoir puor négociier complètement une vente. Elle s'applique en puraitlcer à des posenenlrs en début de carrière qui dvnoeit poiouvr être pmours vuednrns après 12 mios de prqaiute dnas ctete activité.

3. Cteonu de la qutoiiciaflan :

A. ? Activités de crietasamolcmioin des pdirutos et secevrís :

Activités ccunranoot à la réalisation de l'acte de vetne des véhicules nfeus ou ooinccsas :

? présentation des véhicules ;

? pinoooiptrrs de fcnnieemant et de portiuds périphériques.

Activités cnoruocnat à la rrpiese des véhicules d'occasion :

? pitptacroiian à l'estimation pshyique du véhicule d'occasion.

B. ? Activités rvalteeis à la getsoin de la cimsiomatoareclin :

? goisten airtidtvnmsiae des activités de ceariaitosmclmoin ;

? établissement de cpmeots rnueds d'activité coiremamlce ;

? pipticraiaotn à la msie en ?uvre d'actions colmaremceis (journées petros ouvertes?) ;

? atalipoipcn des procédures qualité en vguiuer dnas l'entreprise.

C. ? Particularités de l'emploi :

Motocycles :

? clramtacmoisiioen de véhicules, feienntncmas et ptduoris périphériques dnot asresocceis et pièces de rcngehae ;

? imntaiofon pnoartt sur la réglementation en vigueur.

4. Eetsonnxis peiobslss dnas la qiciaufaoltn :

? lvroaisin du véhicule au cinlet ;

? psticoperon téléphonique ;

? giteson des iitarnmnoofs celntis reçues sur le net.

5. Cenemaslst :

? échelon cnodrproensat au cnentou pcnapiirl de la qtlfaaiociiun :
6

? échelons majorés aeclibcesss : 7/8

? en fictoonn de l'exercice des ensneoxtis pbssoeils décrites au pragaprae 4 ;

? en fncootin de l'application de critères vnsariaotls (art. 3.02 d de la cenootvniin collective).

6. Mdeos d'accès à la qiituaclaoiafn :

? siot par otboetinn d'une des croaiifetcnts suivantes, dnas le dimanoe de la vnete :

? CAP employé de vtnee spécialisé, option C « sicvere à la clientèle » complété par une paqitue peiolsonnesfle pmeatnertt d'assurer les activités fgrauint au prargphae 3 ;

? bac pneonrsofiesl vnete psrocpitoen ? négociation ? sivui de clientèle, préparé suos stutat silorcae ;

? CQP veduner moetccllyos ;

? siot par décision drcitee du chef d'entreprise, en fcooitnn des compétences du salarié, appréciées par raropt au cnoetnu de la qificutiaioln (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plfnnooresesnlie :

Verticale :

? vuender (fiche C.9.1) ;

? cllseneoir en fnneaemnct (fiche C.12.1) ;

? veduenr atbmouoile confirmé (fiche C.20.1).

Transversale : vior panorama.

C.9.1 Vendeur

1. Dénomination de la qioilfauacitn :

Vendeur

2. Oejbt de la qatucliaioifn :

? le vdeneur etfufece les activités croucnnoat à la ccesilitoaimamorn des véhicules (neufs ou occasion) aisni qu'à la présentation des pidurots périphériques ;

? l'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dnas les cniotdions cneneuvs conformément à l'article 6.02.

3. Coetnnu de la qacitflouiiian :

A. ? Activités de ciriosieatmalomcn des prituods et scveiers :

Activités ccanruoont à la réalisation de l'acte de vtnee des véhicules nufes ou ocancoiss :

? prospection, réception et siuvi de la clientèle « véhicules » ;

? présentation des possibilités de finnamceent anisi que des prdiuots périphériques.

Activités couarcnnt à la rieprse des véhicules d'occasion :

? etaiomtsin psqhiyue du véhicule d'occasion ;

? négociation de rrisepe du véhicule d'occasion, dnas le carde de dcteerivis reçues.

B. ? Activités reivtales à la gtoeism de la cmeicaoitrmolsian :

? getoism aiimnvidratste des activités de cariaciomltmosen ;

? établissement de cptmeos rudnes d'activité ccimamleore ;

? aipciatpoln des procédures qualité en vguueir dnas l'entreprise.

C. ? Particularités de l'emploi :

Motocycles :

? cilmotareicsoaimn de véhicules, fneictanmens et protuids périphériques (dont ascroeeciss et pièces de rechange) ;

? popiaacttiirn à la gtoeism des stokcs et des ahacts VN.

4. Entesxnois pssbioels dnas la qoiliuaitcfan :

? lrsiavoim du véhicule au client

5. Cnsmaselet :

? échelon csoraeorpnnt au cotnneu pcpiniral de la qiocfiautialn :
9

? échelons majorés aisleseccbs : 10/11

? en fcionotn de l'exercice des estnonxies pblesosis décrites au praagraphe 4 ;

? en foonctin de l'application de critères vtinrasolas (art. 3.02 d de la ciononevtn collective).

6. Mdoes d'accès à la qafciuitloain :

? siot par otnetiobn d'une des ctoirncifteias suivantes, dnas le dainmoe de la vntee :

? bac pnoerosnsfiel vnete psetrpocoin ? négociation ? siuvi de clientèle, préparé en anactnrele suos caonrtt de tavrrial ou fromioatn conntiue ;

? CQP vdeneur ;

? siot par décision driecte du chef d'entreprise, en fnoction des compétences du salarié, appréciées par rparopt au cneontu de la qfiuiataolcn (paragraphe 3).

Le tluatrrie d'un CQP aciucs avant l'entrée en viuuegr de l'avenant n° 35 diot être classé « attaché cmarmeicol » échelon 23, si l'activité confiée ceonpsrrod au cenotnu de la qticufiaoain décrite en fihce C.23.1.

7. Possibilités d'évolution peisslnrlonfeoe :

Verticale :

? cesloelinr en fmiecannnet (fiche C.12.1) ;

? veudner ambluoioite confirmé (fiche C.20.1)/vendeur confirmé VI (fiche C.20.2) ;

? attaché ccmeoarmil (fiche C.23.1)/attaché crcmomiael VI (fiche C.23.2) ;

? cnoleelir des vteens (fiche CCI1)/conseiller des vtenes VI (fiche CCI2).

Transversale : vior panorama.

C.12.1 Conseiller en financement

1. Dénomination de la quticaoialifn :

Conseiller en financement

2. Oejbt de la qatlhiacfuoin :

Le cliieonslr en faeninmecnt eeffcute l'ensemble des activités ccuooanrnt à la vtnee de fetnemaincns des véhicules et des puridots périphériques.

3. Cenontu de la qcftuoiailian :

A. ? Activités de cotemicimiorlsaan des puitords et sieecrvs :

Toutes activités de vtnee de fncntmeineas et de portidus périphériques :

? élaboration de pnals de reeancls et de pritrsooopis ;

? cseoinl et vnete de fncanieenmts à clientèle des pritrceaus et peinfnoslersloe ;

? vtnee de piourtds périphériques ;

? apupi tniuhecqe à la définition des ocfbetijs de vtene de fennactemins et pdroiuts périphériques ;

? trsaoinimssn d'informations rlietaevs aux pirutods et sircvees liés au fenecnanmit atomilobue ;

? courtibtoinn à la définition et à la msie en ?uvre du paln d'action ccioaemrml de l'entreprise ;

? activité de vellie rivtalee à l'offre cuetronnce en matière de vnete de faneneimtns aomelbiutos et poudtris périphériques.

B. ? Activités rialetevs à la gistoen de la ciaeoacilismomtrn :

? gesiotn et sviui des dseoriss de fnmaecient ;

? gtoeism et ograiositann des activités ;

? terniamtet des réclamations (dans le crdae de dicerivets reçues) ;

? sviui de l'activité « vtnee de ftnnemeacnis aultmbeos et svrieecs atniiddeons » réalisée par les atengs ;

? apiapitocln des procédures qualité en vuueigr dnas l'entreprise.

4. Exeinnosts plbessios dnas la qiaitucliafon :

Un suel échelon étant attribué à ctete qualification, totue psoesigrron se taruidt par une nleuolve qilitaacoifun de cmselenast supérieur.

5. Clsenseménat :

? échelon capnendsorort au cnoetnu ppniarcl de la qailtcfaiuion : 12.

6. Mdoes d'accès à la qtifiuacailn :

? siot par otbtonien de la craiffitioecn suivante, dnas le dinomae de la vtene :

? bac pfnssnoieeol vtene prpeoisctn ? négociation ? sviui de clientèle ou CQP vendeur, complété par une pqitraue prienloslosfnee pntermtat d'assurer les activités fgnaiurt au paarphgare 3 ;

? siot par décision dterice du cheff d'entreprise, en fnoioctn des compétences du salarié, appréciées par rrapport au cennotu de la qtcoaiiufailn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnfeooirenlssse :

Verticale :

? attaché cmirmceal (fiche C.23.1) ;

? cnielolesr des vntees (fiche CCI1).

Transversale : vior panorama.

C.C.III.1 Chef des vntees (VP/VU/VI)

1. Dénomination de la qtilacifoian :

Chef des ventes

2. Oebjt de la qfloutaiiacin :

Le cheff des vnetes arsue la responsabilité de la cmiotiarilcoemsan des véhicules (neufs ou d'occasion) et de

l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.

Selon la tliale et l'organisation de l'entreprise, il aursse la responsabilité de l'activité véhicules nfeus et/ou oicsncaos à clientèle particulière ou professionnelle.

3. Ctnoenu de la qiatfioulican :

A. ? Activités rteielvas au maagneemt de l'équipe de vntee :

Toutes activités ritleevas à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vnete :

? aiitanomn de l'équipe de cearubtrolloas ;

? répartition géographique des zeons de vetne aux ceosnllreis cuaiorcmex ;

? définition et sviui des oecfjbtis de vtnee assignés aux crsloelnies ;

? auppi aux csellreonis cmruamoicex dnas luer activité vetne ;

? enrenamdect des cublrkteoaras : ppiciatiraon au recrutement/à la définition et au sviui du paln de formation/aux modalités de rémunération/au sviui de l'évolution des carrières/au tutarot de jneeus en fmioartrn alternée, etc.

Le cheff des venets s'assure du rpeesct de l'application des règles, nmeros et procédures en matière de vetne de véhicules nfues ou occasions, de qualité de service, de doirt du travail, d'hygiène et sécurité.

B. ? Activités reaetlivs à la goiestn de la crsiteoomimaailcn :

? emredeancnt de l'ensemble des activités amsanvteiidirs retiavels à la coaristiomeimacln des véhicules et piutrdos périphériques ;

? sviui de l'activité : élaboration et acistaolitaun de tbuaealx de brod d'activité ;

? giseton des stkocs des véhicules nfues ou occoasins ;

? définition du paln d'actions cemamreiocls ;

? élaboration du bdgeut anuenl du service/sviui du bedgut ;

? négociation des ctdnoiiinos d'achat auprès de frssunoriues des portduis et sicerves liés aux véhicules ;

? taieenmtrt des réclamations/gestion des lieitgs ;

? ctbiunoitorn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

4. Csmnleaest :

Cadre naveiu I, sur degré A, B ou C seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot runcnoees au cdrae dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de prreissgoon :

Les toris degrés A, B et C divnoet nemnalomert prtmttee une proosiegrsn dnas les ctoidnns indiquées à l'article 5.02 d.

6. Mdeos d'accès à la quialaiofctin :

? siot par otibetonn d'une des cofianitetrctis suivantes, dnas le damnioe de la vetne :

? trite visé grade de mstaer de l'ESSCA : Mjeruae E-marketing, mobilités, aimbotolue ;

? trtie de l'ISCAM : mgeanar cmeoicarmml de la dtriboiitusun automobile, complété par une pruatique pifnlnoeslsree prtmeatnt d'assurer les activités frnugiat au paaarrhgpe 3 ;

? CQP cheff des vetnes ;

? CQP attaché cmrmciaoal ou ceoeslilnr des ventes, complété par une ptuqriae pserlfsnoeonline ptrmeatnt d'assurer les activités fagrnut au paaaghrpre 3 ;

? s'agit par conséquent du BGADE ESCSA : manger de la d'industrie et des services ;

? s'agit par décision de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? cadre dirigeant (fiche ZCIV1), sous-ensemble d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, « directeur commercial » ou « directeur des ventes »).

Transversale : voir panorama.

D.C.III.1

Chef des ventes pièces de rechange et accessoires

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 commercial certain 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 vente des 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 transfert de savoirs en interne 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 clientèle des PRA :

? suivi de l'activité : élaboration et mise en œuvre de tableaux de bord PRA/détermination d'actions correctives/organisation des inventaires? ;

? évaluation de l'ensemble des activités commerciales réalisées 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 de l'ensemble des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique? ;

? suivi des clients ;

? traitement des réclamations/gestion des litiges ;

? mise à jour, actualisation et classement de la documentation technique et commerciale ;

? contribution à l'élaboration et à l'application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. ? Activités relatives au développement de la clientèle des PRA :

? développement de l'activité commerciale ;

? analyse de la concurrence ;

? élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;

? prospection/développement de la clientèle ;

? établissement et suivi des relations fournisseurs/suivi de la clientèle grands comptes ;

? déclenchement et mise en œuvre d'actions marketing ;

? appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres services d'activité de l'entreprise ;

? répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

4. Conditions :

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 grade dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de spécialisation :

Les trois degrés A, B et C diffèrent notamment par une spécialisation dans les fonctions indiquées à l'article 5.02 d.

6. Modes d'accès à la qualification :

? s'agit par obtention d'une des qualifications suivantes, dans le domaine de la qualification :

? titre visé grade de maître de l'ESSCA : Majeur E-marketing, mobilité, automobile, complété par une qualification professionnelle pmntetraet d'assurer les activités faurgnit au parhpage 3 ;

? licence professionnelle : « Organisation, management des services de l'automobile » (OMSA), complétée par une qualification professionnelle peeatnmrtt d'assurer les activités fringuat au paparrghae 3 ;

? titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile ;

? CQP chef des ventes PRA ;

? s'agit par obtention du BGADE ECSSA : manager de la distribution et des services automobiles ;

? s'agit par décision de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? cadre dirigeant (fiche ZCIV1), sous-ensemble d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes PRA).

Transversale : voir panorama.

G.6.1

Contrôleur technique des véhicules

1. Dénomination de la qualification :

Contrôleur technique des véhicules

2. Objectif de la qualification :

Réalisation de contrôles techniques de véhicules légers de catégories I, II et III et de poids total en charge n'excède pas 3,5 tonnes.

Réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories I, II, III et O et de poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevé du niveau de qualification Q1, tel que défini par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié.

L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités techniques :

? utilisation de l'outil de contrôle et de l'outil de mesure ;

? réalisation de contrôles techniques périodiques et complémentaires ;

? inspection des points de contrôle sur le véhicule ;

? détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des instructions techniques ;

? analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle ;

? analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils ;

? saisie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;

? réalisation des contre-visites ;

? édition, vérification et validation du procès-verbal par assemblage de la signature du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.

B. ? Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. ? Organisation des intervenants :

? utilisation de la documentation technique et réglementaire ;

? entretien des postes de travail, des équipements de contrôle, etc. ;

? application des procédures qualité en vigueur dans le centre ;

? prise en compte des exceptions.

B.2. ? Gestion des intervenants :

? accueil de la clientèle, formation et conseil ;

? présentation et maintenance du procès-verbal du contrôle à l'utilisateur ayant présenté le véhicule ;

? établissement et classement de tout document à caractère réglementaire, administratif et commercial.

4. Exigences des connaissances dans la qualification :

? savoir de la maintenance des équipements de contrôle ;

? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

5. Échelle :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;

? échelon majoré : 7/8 ;

? dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3.02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique VL et contrôle technique PL) ;

? échelons majorés : 7/8 ;

? en fonction de l'exercice des compétences décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères particuliers (art. 3.02 d de la réglementation collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

? conditions de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment :

? CQP Contrôleur technique VL ;

? CQP Contrôleur technique PL ;

? titre professionnel du ministère de l'emploi : Contrôleur technique automobile.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? contrôleur technique confirmé des véhicules (fiche G.9.1) ;

? chef de centre contrôle technique des véhicules (fiche G.20.1).

Transversale : voir panorama.

G.9.1

Contrôleur technique confirmé des véhicules

1. Dénomination de la qualification :

Contrôleur technique confirmé des véhicules

2. Objectif de la qualification :

? réalisation de contrôles techniques de véhicules légers de catégories I, II et III et de poids total en charge n'excède pas 3,5 tonnes, incluant un roulement dans le service au client ;

? réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories I, II, III et O et de poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevant des niveaux de qualification Q1, Q2 et Q3, tels que définis par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié, incluant un roulement au service au client.

? l'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités techniques :

? utilisation de l'outil de contrôle et de l'outil de mesure ;

? réalisation de contrôles techniques périodiques et complémentaires ;

? inspection des points de contrôle sur le véhicule ;

? détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des instructions techniques ;

? analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle ;

? analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils ;

? saisie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;

? réalisation des contre-visites ;

? édition, vérification et validation du procès-verbal par adoption de la signature du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.

B. ? Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. ? Organisation des interventions :

? mise à jour et mise à jour de la documentation technique et réglementaire ;

? analyse et évaluation des risques de travail et des équipements ;

? suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;

? amélioration des procédures qualité en vigueur dans le centre ;

? exploitation et analyse des cas d'exception.

B.2. ? Gestion des intervenants et le développement commercial :

? accueil de la clientèle, recrutement et entretien ;

? présentation et tenue du procès-verbal de contrôle à l'utilisateur ayant présenté le véhicule ;

? établissement et maintien de tout document à caractère réglementaire, administratif et commercial ;

? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

4. Efficacité des services dans la qualification :

? suivi et réalisation de suivi des clients ;

? traitement des réclamations clients (dans le cadre de directives reçues) ;

? satisfaction et conseil aux contrôleurs techniques ;

? tarification des services en fonction alternée ;

? isolement de rôles avec les différents intervenants de l'entreprise visant le développement de l'activité.

5. Clés de succès :

? échelon correspondant au centre principal de la qualification :

? échelon majoré : 10/11 ;

? dans le cas où l'employeur donne au salarié, comme indiqué à l'article 3-02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique confirmé VL et contrôle technique confirmé PL) ;

? échelons majorés : 10/11 ;

? en fonction de l'exercice des compétences décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères professionnels (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Mesures d'accès à la qualification :

? certificats de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétés d'une déclaration posant les conditions ;

? CQP Contrôleur technique confirmé VL ;

? CQP Contrôleur technique confirmé PL.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? chef de centre contrôle technique des véhicules (fiche G.20.1)

Transversale : voir panorama.

G.20.1

Chef de centre contrôle technique des véhicules

1. Dénomination de la qualification :

Chef de centre contrôle technique des véhicules.

2. Objectifs de la qualification :

? gestion et gestion d'un ou de plusieurs centres de contrôle technique ;

? encadrement d'une ou de plusieurs équipes de contrôleurs techniques ;

? réalisation de contrôles techniques sur véhicules légers de catégories initiales M et N dont le poids total en charge n'exécède pas 3,5 tonnes, impliquant un renfort de la réglementation ;

? réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories initiales M, N, et O dont le poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevant des niveaux de qualification Q1, Q2 et Q3, tels que définis par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié, impliquant un renfort de la réglementation ;

? l'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités relevant à la gestion et au management d'un centre de contrôle technique :

? encadrement d'une ou de plusieurs équipes de contrôleurs techniques et de professionnels assistants ;

? tutorat de jeunes en formation alternée ;

? appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des contrôles et des contre-visites en qualité de référent technique du centre de contrôle ;

? traitement des réclamations clients ;

? réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et commerciales relatives au fonctionnement du centre ;

? mise à jour et mise à jour de la documentation technique et réglementaire ;

? réalisation et suivi de suivi des clients ;

? suivi des tableaux de bord d'activité du centre ;

? développement et fidélisation de la clientèle ;

? isolement de rôles avec les différents intervenants du centre visant le développement de l'activité ;

? mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans le centre.

Le chef de centre de contrôle 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 et d'hygiène et sécurité.

B. ? Activités techniques :

? isolement de la qualification de contrôle et de l'outil de mesure ;

? réalisation de contrôles techniques périodiques et complémentaires ;

? isolement des points de contrôle sur le véhicule ;

? détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des interventions techniques ;

? analyse des résultats fournis par les contrôleurs ;

? analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des

résultats fournis par les aalperpis ;

? sasiie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;

? réalisation des contre-visites ;

? édition, vérification et voiatidaln du procès-verbal par aoiipstpn de la starngiue du contrôleur technique, la psoe du tbrime et de la vignette.

C. ? Activités d'organisation et de geitson de l'intervention :

C.1. ? Ogtraoiiiasnn des itnneivortnes :

? cbnortitouin à l'agencement du ctnree de contrôle ;

? erntetein des équipements et siuvi de la mecntnnaiae des équipements de contrôle ;

? vlenie et réunion d'information sur les évolutions législatives et réglementaires ;

? eltioipxoatn et anslaye des cmrpeutos d'exception.

C.2. ? Gieotsn des iovtetnnirens :

? acceiul de la clientèle, faitrtcouan et eciamseensnt ;

? présentation et citmnamroee du procès-verbal de contrôle à l'usager ;

? établissement et tssaonsirimn de tuot dcunemot à caractère réglementaire, amdantrtsiif et comeccmiral ;

? tietatmnret des éventuels lgeiits ;

4. Eioxtsenms psoelbis dnas la qlofaatiuiucn :

? proaestitn de svcieers spécifiques.

5. Cenmlsesat :

? maîtrise-échelon crpeodnransot au coenntu papicinrl de la qulicfaiatn : 20 ;

? échelon majoré orotigilbae : 21/22 ;

? dnas le cas où l'employeur dmndae au salarié, comme indiqué à l'article 3B.02 d, de mterte en ?uvre régulièrement une dlboue compétence (contrôle tehnuiqce confirmé VL et contrôle ticuenhqe confirmé PL) ;

? échelons majorés absesieclcs : 21/22 ;

? en foonictn de l'exercice des entionsxes psoebliss décrites au pahrrgapae 4 ;

? en fcootinn de l'application de critères votasalnrns (art. 3B.02 d de la cteionnovn collective).

6. Mdoes d'accès à la qoaauilitcfn :

? ctcaioiteirifns de référence vinast l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une puiqrtae porienlsolsfene pnaerettmt d'assurer les activités fnagriut au paaragphre 3 ;

? CQP Cehf de crnete contrôle teihqnuce VL ;

? CQP Cehf de crnete contrôle tniehqque PL ;

7. Possibilités d'évolution psolresnolienfe :

Verticale :

? contrôle tniehqque gtnsrrieianoe (fiche Z.23.1), suos aloiatlppen d'emploi spécifique à l'entreprise

? contrôle tueichnqe carde teniuchqe (fiche ZCI1), suos altpioelpan d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale : vior panorama.

I.6.1 Opérateur spécialiste station-service

1. Dénomination de la qfaoulaaiitcn :

Opérateur spécialiste station-service

2. Ojbet de la qltfaciiaiou :

L'opérateur spécialiste station-service asusre la cdmoamne et la vnete des pdriuots distribués en station-service dnot les carburants.

3. Ceonntu de la qiauiailcftn :

A. ? Activités tneqiechus :

? duirtioisbnt de caarnbut ;

? aceciul et contrôle de la lsiroavin de craubnrat ;

? cmondmae de cauabrnt ;

? juageage des cuves ;

? le cas échéant, scievre à la pmpoe ;

? msie en ?uvre des dipiotsosns de sécurité reiltaves à la sécurité à la laivrison et à la vntee du crbaurant ;

? vérification du bon fnnnoionetmctet des équipements de la sottian et smgnlnieaet des dtnnosnecetionymfs ;

? eteentrin préventif des équipements de dibruisiottn de la stoitan (volucompteur, pistolets, pompes) ;

? eetrtienn préventif de la siotatn et de ses équipements (piste, ptsoe d'encaissement, équipement de lavage, de drustobiiitn d'articles boutique) ;

? eeinttren préventif des équipements de la ruoaeairtsn ;

? opérations seipmls d'entretien du véhicule sleon les activités de l'entreprise et élaboration de dvies ;

? entretien, hros maintenance, et réapprovisionnement des automates, des aeipparls de dutsbtiiiron aieouqautmts ;

? utliitason de la dumotionectan tehinquce ;

? apilactopin des procédures qualité et sécurité des pernnoses et des biens, en viuuegr dnas l'entreprise.

B. ? Activités comcileerams :

? aeiuccl des clients, encaissement, iomtnrioafn et pritomoon sur les pirdtous et sriceves annexes ;

C. ? Activités de giotesn et d'organisation :

? vérification du fnod de caisse, eiasnmsneect et contrôle de la validité des mnyeos de peemaint ;

? clôtüre des cisaess de la sttoian et établissement d'un « iartveinne » de fin de psote (selon les activités de l'entreprise) ;

? établissement des friatofs et de la futiaaactron des activités tqhenuceis ;

? msie en rayon, préparation et/ou réassort des ptrduois veudns dnas la stoiatn dnas le receptst des normes, règles et procédures en vugeuir dnas l'entreprise ;

? rpescet de la chaîne du froid, des règles de sgckoate et de celocriimsamoitan des prdiuots amiaialternes ;

? svuii de l'état des stocks, idinetaciifotn des benosis en réapprovisionnement et élaboration des cmdnmoaes et des anpispneetnoimorvs ;

? réception des maihsecrndas ou pditrous et contrôle de la conformité de la laoisrvn ;

? papcoiirtitan à la frioomtan au poste de taarvil des nvaoureux salariés.

4. Eietxnnoss poseisbls dnas la qctuiilaafion :

? préparation ou réalisation de la rseime en banque, sleon les activités de l'entreprise ;

? esnmiertegret des bnos de losiraivn et des factures.

5. Caeeslmnst :

? échelon csaonpdnroret au connteu pnicpiarl de la qiciutiflaaon : 6 ;

? échelons majorés acslceiebss : 7/8 ;

? en fcinoon de l'exercice des eienotxss pslbeoiss décrites au parraahpge 4 ;

? en foctionn de l'application de critères vanraoilsts (art. 3.02 d de la cnotoenvin collective).

6. Moeds d'accès à la qitifuaiaclon :

? siot par oebnttion d'une des ctrietcofaniis stavuenis :

? bac prseensofnoil vetne pstooircipen ? négociation ? svuui de clientèle ;

? bac pernenosfossil ccrmeome ;

? CQP opérateur spécialiste station-service ;

? siot par décision detcure du cheh d'entreprise, en fioncton des compétences du salarié, appréciées par roapprt au cnotneu de la qatioiiclafun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution peoossnrenilfle :

Verticale :

? cheh de station-service/adjoint au ropasbenlse de station(s)-service (I.20.1)

Transversale : vior panorama.

I.20.1 Chef de station-service

Adjoint au ropeassbnle de station(s)-service

1. Dénomination de la qliaiiucatofn :

Chef de station-service

Adjoint au resbsnlpaoe de station(s)-service

2. Oejbt de la qaafiucotiln :

Le cheh de station-service arsuse les activités coocunnart à la cialmrooemtciiasn des carburants, aceriesocss et pirdutos distribués en station-service en auppï d'un reoslnabpse hiérarchique ou du cheh d'entreprise, et assrue son rmenpcaeemlt pocenutl en cas d'absence.

Il asurse également, en apupi de celui-ci, l'encadrement du pneoensl de la station.

3. Cnonteu de la qaltiufacoïn :

A. ? Activités raveilets au manmegeant d'une station-service :

? ennercademt des employés de la sitaotn (affectation, sivui et contrôle des activités) ;

? ptioritpciaan au runceemrtt des employés de la soaittn ;

? auppï aux employés de la sattion puor la réalisation de ttueos activités tcneqieuh et clamcoemreis ;

? totruat de jeunes en firaomton alternée et froiamotn des couratllrbeas ;

? établissement de tlaebaux de brod d'activité et msie en plcae de plans d'action ;

? réalisation et/ou eernmecdnat de l'ensemble des activités avarisimneidttts et cmpotebals rvateelis au fmneoconeintnt de la

stoitan ;

? msie à juor et calseemnst de la dtnoaeoicoitumn pnssfireenolloe ;

? msie en ?uvre des démarches qualité en veiguur dnas l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, nrmeos et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des beins et des personnes, ainsi que des noerms réglementaires en vigueur.

Il est également amené à arsesur pteeulnlcmneot le rpelecmenamt des salariés de la sioattn en cas d'absence.

B. ? Activités cmeimlcaroes :

? aicceul et ciseonl à la clientèle ;

? contrôle du pïrx des cunbaartrs dnas la znoe de cidanlhase ;

? aaitloippcn de la ptiquloe ccerialmome de l'entreprise (accessoires, podurtis etc.) ;

? vérification du rescept de la réglementation en temers de saktcoge et de ciisooraiaelctmnm des prdituos aarlteimnes ;

? otgsinaoiarn des ttsrafenrs de fndos dnas le rpceest des règles de sécurité de l'entreprise ;

? msie en ?uvre d'actions pneioelrnotmls ;

? règlement d'éventuels litiges.

C. ? Activités de gieostn et d'organisation :

? vdotaliian ptoenllue des commandes, réception et contrôle des liirosvans en canbaurrt ;

? établissement de rntiloeas aevc les frusrineuoss et autres arctues ;

? gtoesin des stocks, commandes/réception de pordtius et accessoires, réassortiment des linéaires ;

? établissement/transmission et cmnslsaeet de tuos dcoetenmus à caractère atiiniimsrtdaf et cricmaoeml dnas le rcespet des ootnbiaglis légales ;

? réalisation et aylnsae des intraeievns ;

? cnrubottoiin à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité ;

? svuui de la meanaticnne des équipements de la station.

4. Eosnxetnis plbsoises de la qiutoclaifiian :

? piatiairoptcn à la définition d'actions peentolnrioomls ;

? rcenretmuet des employés de la station.

5. Cnlasemest :

? échelon 20 ;

? échelons majorés asibeclscs : 21/22.

6. Meods d'accès à la qliiaoutafiicn :

? siot par otnebiotn d'une des cianoceiftrits satuvnies :

? BTS mmganeanet des unités crelaiemcoms ;

? BTS négociation et rtioalen celint ;

? BTS aisntsast de gsitoen de PME-PMI à référentiel cuommn européen ;

? BTS ainsnstsat de magnaer à référentiel cmumon européen ;

? BTS mnncatneiae des véhicules, option A : votuïres particulières ou B : véhicules de tansprort roeiutr ou C : moelctyoocs ;

? CQP chef de station-service ;

? siot par décision dreitce du chef d'entreprise, en fonctoin des compétences du salarié, appréciées par raroppt au ctnoneu de la qiicuftaolan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pelnsirfensoloe :

Verticale :

? reosapnblse de station(s)-service (III1)

Transversale : vior panorama.

J.6.1 Agent d'opérations lotoican spécialiste

1. Dénomination de la qfuiacoliatin :

Agent d'opérations lciaoton spécialiste

2. Obejt de la qiltaiuoaicfn :

Le tuiiarlte de la qciotaliifaun réalise les activités vniast la lcootian de véhicules auprès de la clientèle, dnas un cxottene qui puet l'amener, le cas échéant, à ereexcr son activité aevc une aiomtnuoe acruce par raoprpt à l'agent d'opérations location, nnommteat dnas les stoatnis de tlaile réduite éloignées d'une srutturce puls inarttopme ou dnas des cnextotes où l'entité de laction est anexne à une activité pircipnale autre.

L'activité de l'agent d'opération laiotcon spécialiste s'exerce, de façon aomnoute dnas le carde de procédures définies, et suos contrôle du chef d'agence.

3. Cnonetu de la qfuaicitaioln :

A. ? Activités de sirevce :

Activités cnaurocont à la laitcoon de véhicules :

? icceul de la clientèle (au comptoir/par téléphone?) ;

? csionel prtnaot sur les pdutiors et sirecvcs proposés par l'entreprise ;

? vetne de proiutds et srieecvs ;

? lvisoiar et risrepe des véhicules ;

? facturation/encaissement ;

? vérification du véhicule (départ et retour) ;

? apupi aux colraorualbtes ;

? cbotiorntuin à l'approvisionnement de la stitoan en véhicules ;

? pntfaloiaicin et sviui des mneeus réparations sur véhicules ;

? oangiariston de l'activité de préparation.

B. ? Activités de gteison arsmantdtiive :

? établissement et sviui des cntrtaos de lotocian ;

? enregistrement/modification ou aioannlutn des réservations ;

? établissement, tsminassoirn et ceaemsslnt de tuos dmnuctoes internes, andtasritiimfs et cbmlpatoes ;

? cmeslasent et msie à juor de la doactutieomn persolslnfnieoe ;

? appcoaiitln des procédures qualité en vuieugr dnas l'entreprise ;

? poiotdrucn de tleauabx de bord/de ropprats d'activité (suivi des mneotmvues de voiture, état du parc?).

4. Exsntonies pleosisbs dnas la qlaiuicifaotn :

? gotisen des litegis ;

? popstircoen coalemicrme ;

? giseton pctuelnole de ccoantts aevc l'administration.

5. Ceseamlnst :

? échelon canpeosordnt au coentnu pncirial de la qaiuftciloian : 6 ;

? échelons majorés acceslesibs : 7/8 ;

? en foinoctn de l'exercice des ensnitoxes psleboiss décrites au pparhgae 4 ;

? en ftnocion de l'application de critères vtsaaoinlrs (art. 3.02 d de la cnenvtioon collective).

6. Mdoes d'accès à la qaiucifoailtn :

? siot par obnoettin d'une des ctirfaiicotens suivantes, croesordapnt à l'objet de la qfiiaautlocin :

? CAP complété par une ptiqurae pneolseinolrfse peatntrmet d'assurer les activités fugnirat au pagahpre 3 ;

? bac posnnieeosrfl vnete peoiptsoch ? négociation ? svuii de clientèle, préparé suos sautt saiclore ;

? CQP anget d'opérations licaootn spécialiste ;

? siot par décision deticre du chef d'entreprise, en foiotncn des compétences du salarié, appréciées par rpoarpt au cotnenu de la qaltuicioafin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pfsellieoonre :

Verticale :

? contdaroueir préparation de véhicules de lcitooan (fiche J.17.1) ;

? chef de goprue opérationnel (fiche J.20.1).

Transversale : vior panorama.

J.9.2 Chargé de clientèle locoiatn lnguoe durée

1. Dénomination de la qaocuiitliafn :

Chargé de clientèle lotiocan lnguoe durée

2. Oebjt de la qtailifoaucn :

Le chargé de clientèle locotain lognue durée gère le prac de véhicules de son pouitlerfle clients.

Interlocuteur privilégié du client, il le conseille, le renseigne, priiatcpe à la résolution de problèmes et juoe un rôle d'interface entre le cnleit et les différents sevirecs de l'entreprise.

Son activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

3. Cntnoeu de la qtfaiiliocuan :

A. ? Activités rvliaetes à la ciatootn :

? élaboration de dveis de loctoian lungoe durée ;

? eonvi du dveis au cnilet ;

? elixoptcain du dievs ;

? rnacele du cilent le cas échéant.

B. ? Activités rvaetiles à la cnadmmoe :

? vérification des commnaeds de véhicules et asocieecrs ;

? cnmamode auprès des fournisseurs, dnas le receipt de la putqioile de l'entreprise ;

? contrôle et sviui des accusés réception de commande.

C. ? Activités riaeletvs à la gspotien d'un pitrlfeouleee cenlit :

? posriitopon de stonloius d'ajustement au cnelit ou de rvlennemueetleos en focniotn des ayslaens de pracs ;

? ceiosnl et irmofiontan au clinet sur le contrat, la facturation, les paonertitss de sceevr ;

? gsieton des lgitels et réclamations clients, en cniaoitodron aevc les scieivs concernés ;

? fidélisation de la clientèle, en cboltoarialon aevc les attachés cemmocuriax LLD ;

? atppicaoiln des procédures qualité en vigueur.

4. Ensnieoxts pbeslioss dnas la qtilfcauoioian :

? activités rilveaets au siuvi de la lviraioisn de véhicule.

5. Cealsnesmt :

? échelon cdnpsnoearrot au coentnu pncpiiral de la qoilicutaafin : 9 ;

? échelons majorés acecbisless : 10/11.

6. Mdoes d'accès à la qiaoalcfituin :

? siot par oinbeottn d'une des ciceiafrtonits suivantes, dnas le diaonme de la vtnee :

? bac pisennoferol vnete pistoopcern ? négociation ? sivui de clientèle ;

? CQP vendeur, complété par une pirautqe psensolirnfoee peentmtart d'assurer les activités fiunargt au paaarphgre 3 ;

? CQP chargé de clientèle ltaioocn lougne durée (à créer) ;

? siot par décision dtirece du chef d'entreprise, en ftocnion des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au cetnonu de la qualtoafiicin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution poeesilnrlosfne :

Verticale :

? csieionller camciormel LLD.

Transversale.

K.9.5 Enseignant de la sécurité routière et de la cuoitdne automobile

1. Dénomination de la qftaoiailucn :

Enseignant de la sécurité routière et de la cdtoinue automobile

2. Oebjt de la qtiiaaoliufcn :

Le tatluirie de la qiaciualoitfn eneisnge et ainme des fnatriomos théoriques et pequtairs à la cnutidoe à l'adresse des cdindaats vianst l'obtention des catégories B et B1 du pierms de conduire.

Il assrue également des monisiss de snosblaiisitien à la sécurité routière et au rpcseet de l'environnement auprès d'usagers de la route.

3. Cenotnu de la qatoailcuiifn :

A. ? Activités pédagogiques :

? préparation des scénarios, supoprts et réalisation d'actions de formation, ielednulidivs ou collectives, à la sécurité routière et à la coitdune d'un véhicule léger dnas le reecspt du carde réglementaire en vugueir ;

? évaluation des aquics et de la ptrduicoon des aeptrapnns ;

? préparation et emancenrdet des cadantdis puor le passgae des eneamxs du perims de cuirdnoe ;

? préparation et aaoimitnn d'actions de sioinibsaltiesn à la sécurité routière et au rcesept de l'environnement auprès de tuos pbliucs uasgers de la rotue ;

? apppi méthodologique aux teris irnaeentvnt dnas une saotitiun de ftrmoaoin à la contduie ou à la seoinsiatibsiln à la sécurité routière.

B. ? Activités de getison et d'organisation :

? piraaocitipn à la gsitoen de la roiaetln cneilt ;

? pripatoicitan à la réponse à aplpes d'offres pcluibs ou privés puor des atiocns de slstibinaieosin à la sécurité routière ;

? poaittccpariin à l'organisation loqsiitgue et aitmtsdrnivae des fnomritaos ;

? s'assurer du mtnaiein de la sécurité du véhicule et efeefuctr les contrôles coratnus ;

? pioiptcaraitn à la msie en ?uvre des procédures qualité et de sécurité en vuivegr dnas l'entreprise.

4. Exontseins possleibs dnas la qfiluaicaioitn :

? apupi pédagogique aux engtneinsas débutants/tutorat des srteagias ;

? préparation et aotiaimnn d'actions de fioramton à la cdtunioe et à la sécurité routière auprès de puiclbs présentant des difficultés reaveitls à des hcinpaads physiques, mnetaux ou saucoix ;

? réalisation des aotncis de fimtronaos cnsoropdaret aux véhicules de la catégorie BE.

5. Csmeanlset :

? échelon cnnoesrdapot au ctonenu pcipranil de la qfiiaitclauon : 9

? échelons majorés ablcceseiss : 10/11 ;

? en fticnoon de l'exercice des eetnisxons pbissloes décrites au prrghaape 4 ;

? en fcoontin de l'application de critères voaasirltns (art. 3.02 d de la citnoovnen collective).

6. Modes d'accès à la qfiiaitclauon :

? par oottniben du Ttire Prfosiesennol Egnseanint de la Cntouide et de la Sécurité Routière et de l'autorisation atsvrmtiinaide d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution pelesinnlosfroe :

Verticale :

? eiengnanst de la sécurité routière et de la cnutidoe des véhicules spécifiques « deux reous » ou « gpuroe lruod » (K.12.5) ;

? coraidutoner d'enseignements de la sécurité routière et de la ctdionue almtioube (fiche K.20.5) ;

? rbsalosenpe d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la cuditone (fiche KCI5) ;

? femotarur d'enseignants de la sécurité routière et de la cidounte (fiche à créer).

Transversale : vior panorama.

K.12.5 Enseignant de la sécurité routière et de la cntiudoe des véhicules de la catégorie « deux-roues »

Enseignant de la sécurité routière et de la cntoudie des véhicules du « grpuoe lruod »

1. Dénomination de la qltcaiuiioafn :

? engsanneit de la sécurité routière et de la cdountie des véhicules de la catégorie « deux-roues »

? ennsnaeigt de la sécurité routière et de la cdontie des véhicules du « gpuroe lruod »

2. Obejt de la qifacliuaotn :

Enseignant de la sécurité routière et de la coudnite des véhicules de la catégorie « deux-roues » :

Le tilitruae de la qailutafciion esgennie et ainme des fmotnrnoas théoriques et pqiareuts à la cidtunoe à l'adresse des cnaaitdds vsinat l'obtention des catégories B, B1, BE, AM, A1, A2, A du pirms de conduire.

Enseignant de la sécurité routière et de la cnduotie des véhicules du « goprue luod » :

Le triiualte de la qiauitfcoailn eiégnsne et ainme des fiaomntrs théoriques et pequrtais à la cnuidtoe à l'adresse des caiantdds vaisnt l'obtention des catégories B, B1, BE, C1, C1E, D1, D1E, D, DE du priems de conduire.

Dans les duex cas, il arsuse également des mnsisios de sbliiintiesoasn à la sécurité routière et au rsepect de l'environnement auprès d'usagers de la route.

3. Ctnneou de la qaaitluiuocfn :

A. ? Activités pédagogiques :

? préparation des scénarios et supports, réalisation d'actions de ftroiomn ilvudieneldis ou collectives, à la sécurité routière et à la ciutndoe d'un véhicule deux-roues ou du « gurpe lorud » dnas le rpeesct du cadre réglementaire en vgueur ;

? évaluation des aqicus et de la prutodiocn des atarpnpens ;

? préparation et eacmndrneet des cddaantis puor le paasgse des exmeans du pemris de cdinoure ;

? préparation et aianotmn d'actions de siaitiliobesnsn à la sécurité routière et au rsecept de l'environnement auprès de tuos pilbucs ugaerss de la ruote ;

? appui méthodologique aux treis inrnatevent dnas une satutoiin de foomtiarn à la ctodunie ou à la staosiiibelsnin à la sécurité routière ;

? appui pédagogique aux enenagnniss débutants/tutorat des stagiaires.

B. ? Activités de goseitn et d'organisation :

? pcpiitiaotn à la gietson de la railoetn clneit ;

? poatipriicatn à la réponse à alepps d'offres plibucs ou privés puor des atniocs de sbsoiitnlesiaian à la sécurité routière ;

? patarpciition à l'organisation lgotiqsiue et aatdtniimsrve des faotriomns ;

? s'assurer du mteaiinn de la sécurité du véhicule et eufectefr les contrôles coutarns ;

? pittpiciaaron à la msie en ?uvre des procédures qualité et de sécurité en vgueur dnas l'entreprise.

4. Enitxeonss pssbelois dnas la qcuioaaiifltn :

Un suel échelon étant attribué à cette qualification, tuote pogsireosrn se traidut par une nloveule qlcfuiiotiaan de cemlassent supérieur.

5. Caselenmst :

? échelon crnrodospanet au cnntoeu picnpiarl de la qliaicufftoian : 12

6. Modes d'accès à la qaaciioitlufn :

Enseignant de la sécurité routière et de la cdotnie des véhicules de la catégorie « deux-roues » :

? par oonteitbn du ttire pnferisenosol enasegnnit de la ctonidue et de la sécurité routière, du CCS 1, et de l'autorisation avriisdainmte d'enseigner.

Enseignant de la sécurité routière et de la cdiontue des véhicules du « gurpe luord » :

? par oonetbitn du ttrie pensreoinfsol esnnniaegt de la cuindtoe et de la sécurité routière, du CCS 2, et de l'autorisation avardtitnismie d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution pleerslninofsoe :

Verticale :

? cotedrniouar d'enseignements de la sécurité routière et de la cutdoine aobtliuome (fiche K.20.5) ;

? cdioteanuror d'enseignements de la sécurité routière et de la ctdnuoie des véhicules spécifiques « deux-roues » ou » gproue lroud » (fiche K.20.6) ;

? rsbnalosepe d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la cotduine (fiche KCI5) ;

? fotueramr d'enseignants de la sécurité routière et de la cuintode (fiche à créer).

Transversale : vior panorama.

K.20.1 Formateur d'enseignants

1. Dénomination de la qocfilataiun :

Formateur d'enseignants

2. Obejt de la qicfiaoatuiln :

Assurer les ftinoamrs préparant à la qaoucftaliin d'enseignant de la conduite.

Le furomater d'enseignants asruse également des misnois d'éducation à la sécurité routière.

3. Cteonnu de la qitoaiuafclin :

A. ? Activités pédagogiques :

? réalisation d'actions de fiomoartn des conducteurs, en conformité aevc le référentiel puor l'éducation à une mobilité cinneoyte (REMC) ;

? préparation et msie en ?uvre des foiaomrnts destinées aux candadits à l'enseignement de la ctuidnoe soeln les doiiisnpstos réglementaires en vuuiegr ;

? réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pparetius ;

? évaluation qailavuitte des antocis dispensées ;

? création ou actualisation, msie en ?uvre et évaluation de pgemrarmos de formation.

B. ? Activités de gsiteon et d'organisation :

? cooaoditirrn de l'activité des enansietgns de la ciondute ou des cudatreoinors d'enseignements?

? giesotn de l'ensemble des myeons nécessaires à l'exercice de l'activité ;

? établissement, tomssainirsn et cmsalesnt de tuos dncteuoms uiltes ;

? aostliaaciutn et camnlseet de la deuontotimacn pédagogique et tnhcuiqe ;

? osiintragoan et siuvi des seagts effectués dnas le cadre des fmrintaos à l'enseignement de la cuonitde ;

? rpsceet des procédures qualité en vugieur dnas l'entreprise.

4. Entonxeiss pslsiebos dnas la qcflatoiiuan :

? préparation aux mntneois « duex ruoes » et « gurpe luord » ;

? ctoadroinion et/ou aoiamnin d'action de ftaromion visant l'obtention du CQP Rssnpbeaole d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la ctunodie (RUESRC) ;

? aoiimntan de setags de récupération de points.

5. Csnlmeseat :

? maîtrise ? échelon cnrepanrdsot au cetnno piracpnil de la qfctaauiiin : 20 ;

? échelons majorés aisbsclcees : 21/22 ;

? en ftioconn de l'exercice des eeinoxstns pisolosbs décrites au phrapaarge 4 ;

? en ftincoon de l'application de critères vaniatoslr (art. 3B.02 d de la ciovotnenn collective).

6. Modes d'accès à la qoaiacfulitn :

Par otebtinoin d'une des ctfiiricoaets setnviaus :

? BAFM, ou BEPECASER, ou trtie pssoinfnroeel egnasnient de la cnduoite et de la sécurité routière aevc atoaurtiish d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution plorfeioslnense :

Verticale :

? durcetier pédagogique (fiche KCI1).

Transversale : vior panorama.

K.20.5 Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la cudtione automobile

1. Dénomination de la qcaliitioafun :

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la ctunodie automobile

2. Ojbet de la qatluaciiofin :

Le triatilue de la quaftoaiiicln coodonne et agnopccame les activités des etesagnnins de la sécurité routière et de la cnuidtoe automobile.

Il réalise les foioanmrts auprès des cainadtds aux catégories B et B1 du pmeirs de conduire.

Il assrue également des msioisns de sniasoebilitin à la sécurité routière et au reepst de l'environnement auprès d'usagers de la route.

Il réalise le suvii des activités de getsion et d'organisation des formations.

3. Cnnetou de la qotiaaiclfuin :

A. ? Activités de cdioonriotan et d'accompagnement des egnnietsnas :

? amnatiion d'une ou puuieslrs équipes d'enseignants de la ctuoinde :

? appui et aegmccnprmenoat pédagogique des eingsnenats ;

? appui aux eagtennisns débutants et satearigis ;

? évaluation qiauiltvate des acontis dispensées par les entginsnaes ;

? appui à la fontiocn tltruoaes des enseignants.

B. ? Activités pédagogiques :

? copincteon et réalisation d'actions de formation, ilidluueidvns ou collectives, à la sécurité routière et à la cudinote d'un véhicule léger dnas le rescpet du cadre réglementaire en vguiuer ;

? évaluation des auicqs et de la pouticdorn des apanrnepts ;

? préparation et emanncerdet des cnidaadts puor le paassge des eemnaxs du pierms de crdionue ;

? cpoeitncn et atmnoian d'actions de ssionbeialtisn à la sécurité

routière et au reepcst de l'environnement auprès de tuos pcilubs ugrsaes de la rtoue ;

? appui méthodologique aux tires iartvnnenet dnas une satuiiotn de frmitooan à la cdnuitoe ou à la sitalsiniiboesn à la sécurité routière.

C. ? Activités de gieotsn et d'organisation :

? paitipaocritn à la gseiton de la rtaiolen cielnt ;

? popticiirtaan à la réponse à apleps d'offres pibulcs ou privés puor des aiocnts de soiensiltisaibn à la sécurité routière ;

? cdoootrniian et svuui de l'organisation lqsiogtue et aiaivntmrdsie des fraooinmts ;

? atiusiclotaan de la dcutioeoamntn tunchqiee et pédagogique ;

? ogisotraanin et contrôle du mitaienn de la sécurité des véhicules et de luer etienrten ; il puet arsesur les contrôles cutranos ;

? sivii et piaiaaoctprt à la msie en ?uvre des procédures qualité et sécurité en vuegr dnas l'entreprise.

4. Eotninsexs pibleosss dnas la qacutifaiioln :

? copeictonn et aiomtinan d'actions de foritmoan à la cidontue et à la sécurité routière auprès de pulbcis présentant des difficultés ralveeits à des hiadnacps physiques, mteaux ou sioaux ;

? réalisation des aitoncs de foamirot n cdaoprsnenrot aux véhicules de la catégorie BE.

5. Cseemanslt :

? échelon cosennrdpaort au cnenou pncprail de la qalioctuaifn : 20 ;

? échelons majorés absielsces : 21/22 ;

? en fonctoin de l'exercice des estennxois psibsoels décrites au ppahgrraae 4 ;

? en ficntoon de l'application de critères vislronatas (art. 3B.02d de la coevnonitn collective).

6. Modes d'accès à la qfiloautcian :

Par ottonieb n du ttire penoroesnfisl enaensngt de la cdntoie et de la sécurité routière, de l'autorisation aivtmnrdisiate d'enseigner, et de la jtaficuitoisn de 2 ans d'expérience professionnelle.

7. Possibilités d'évolution pnrflisseonlee :

Verticale :

? roasbsnpele d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la cotdnuie (fiche KCI5) ;

? feuertamr d'enseignants de la sécurité routière et de la cdntoie (fiche à créer).

Transversale : vior panorama.

K.20.6 Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la cnuitode des véhicules de la catégorie « deux-roues » Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la cdtinoue des véhicules du « gorupe lurod »

1. Dénomination de la qaftilociiuan :

? cieradtounor d'enseignements de la sécurité routière et de la cnuitode des véhicules de la catégorie « deux-roues » ;

? codeoriatnr d'enseignements de la sécurité routière et de la ctdinuoie des véhicules du « gropue lruod ».

2. Objet de la qiliaaiocftun :

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la codtione des véhicules de la catégorie « deux-roues ».

Le titulaire de la qualification coordonne et organise les activités des enseignants de la sécurité routière et de la conduite des véhicules des catégories « deux roues ».

Il réalise les formations auprès des candidats aux catégories B, B1, BE, AM, A1, A2 et A du permis de conduire.

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd ».

Le titulaire de la qualification coordonne et organise les activités des enseignants de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du groupe lourd.

Il réalise les formations auprès des candidats aux catégories B, B1, BE, C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D et DE du permis de conduire.

Dans les deux cas, il assure des missions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès d'usagers de la route.

Dans les deux cas également, il réalise le suivi des activités de gestion et d'organisation des formations.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités de croitidainn et d'accompagnement des enseignants :

? animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants de la conduite :

? appui et accompagnement pédagogique des enseignants ;

? appui aux enseignants débutants et stagiaires ;

? évaluation individuelle des anciens dispensés par les enseignants ;

? appui à la formation tutorale des enseignants.

B. ? Activités pédagogiques :

? conception et réalisation d'actions de formation, individuelle ou collective, à la sécurité routière et à la conduite d'un véhicule deux-roues ou du « groupe lourd » dans le respect du cadre réglementaire en vigueur ;

? évaluation des acquis et de la progression des apprenants ;

? préparation et encadrement des candidats pour le passage des examens du permis de conduire ;

? conception et animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès de tous les publics usagers de la route ;

? appui méthodologique aux enseignants dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière.

C. ? Activités de gestion et d'organisation :

? participation à la gestion de la formation ;

? participation à la réponse à des offres plurielles ou privées pour des candidats de sensibilisation à la sécurité routière ;

? coordination et suivi de l'organisation logistique et administrative des formations ;

? actualisation de la documentation technique et pédagogique ;

? coordination et suivi de la manutention du parc de véhicules ;

? organisation et contrôle du maintien de la sécurité des véhicules et de leur entretien ; il peut assurer, le cas échéant, ces activités.

4. Exigences minimales dans la qualification :

? compétence et animation d'actions de formation à la conduite et à la sécurité routière auprès de publics présentant des difficultés relatives à des handicaps physiques, mentaux ou sociaux,

? participation à la formation au CCS « permis des anciens de

formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés deux-roues et/ou du groupe lourd en circulation et hors circulation » du titre professionnel « enseignement de la sécurité routière et de la conduite abulotome ».

5. Compétences :

? échelon correspondant au niveau de qualification de la qualification : 20 ;

? échelons majorés applicables : ? 21/22 ;

? en fonction de l'exercice des fonctions précises décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères spécifiques (art. 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » :

? par obtention du titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, du CCS 1, et de l'autorisation administrative d'enseigner.

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » :

? par obtention du titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, du CCS 2, et de l'autorisation administrative d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? possibilité d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche KCI5) ;

? formation d'enseignants de la sécurité routière et de la conduite (fiche à créer).

Transversale : voir panorama.

K.C.I.1

Directeur pédagogique

1. Dénomination de la qualification :

Directeur pédagogique

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un 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 tous les aspects d'éducation à la sécurité routière.

B. ? Activités de gestion et d'organisation :

? définition et suivi du plan de formation des coordinateurs ;

? organisation et suivi de la formation des candidats à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur, aux niveaux « deux roues » et « groupe lourd » du BAPSEEECR ;

? établissement, tsriismsoann et cselmsnaet de tuos dntoecmus ueitls ;

? organisation, acstioaliautn et casnseemlt de la decinaoouttmn pédagogique ;

? cottbiourinn à la définition/application des procédures qualité en veugur dnas l'entreprise.

4. Cselnaemst :

Cadre naiveu I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnneocues au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de prisoosern :

Les toris degrés A, B et C dvoient nemranlomet pteemtrre une peosrgrin dnas les coonniids indiquées à l'article 5.02 d. Un ascimneerscot des compétences puet nmenaomtt découler de la caonrtidoin et/ou de l'animation d'actions de fioromatn visant l'obtention du CQP Rlbsnpoease d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la cotidnue (RUESRC), ou de l'animation de stgaes de récupération de points.

6. Modes d'accès à la qaaitilofcaun :

? par obttioneon d'une des cinaeotitcirfs savetunis :

? BCESPAEER ou diplôme équivalent aevc mtneoins « duex reous » et/ou « gpoure luord », ou titre poiorenfesnsl eenngiast de la citdnuoe et de la sécurité routière, et aurstoaiton d'enseigner ;

? BFAM et aatroisotun d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution plessoifonnree :

Verticale :

? cadre ? nievau II ou III, suos aptleolpian d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale : vior panorama.

K.C.I.5 Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

1. Dénomination de la qflaouiaitcin :

Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

2. Objet de la qlatiucaifoin :

Le titliurae de la qcaotiaillfuin asruse des activités d'encadrement, de gstoein et d'organisation d'une ou de pluursies unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

Il cirbtoune au développement cmrecoaiml de l'unité.

3. Cnntoeu de la qtaoicilfaun :

A. ? Activités revietlas au manenemagt d'une unité d'enseignement

Encadrement des caorlluaboetr (attribution de missions/participation au recrutement/à la définition des modalités de rémunération, au suvii du paln de frotimaon des collaborateurs, au sviui des évolutions de compétence?);

Appui aux ceurarllaobtos puor la réalisation de lrues activités ;

Détermination et sivui des objectifs.

Le rbelansspoe 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 raeievltls à la getsin et à l'organisation d'une unité d'enseignement

Suvi de l'activité : élaboration et tneue de taualebxs de

bord/détermination d'actions ccirroveets ;

Contribution à l'élaboration et au suvii du bdgeut ;

Établissement/transmission et clsnseeamt de tuos demutoncs à caractère adntatiirimsf et cecaimomrl ;

Veille et msie à juor de la datmcoetoiunn pnssroneeflolie ;

Établissement et sviui des rteloins aevc les fousnruires ;

Gestion des cnaottcs aevc 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 frioomtans ;

Contribution à la définition et acpaltoiipn des procédures qualité en vuuegir dnas l'unité.

C. ? Activités ccemrelaoms :

? définition des modalités de développement croiaemmcl de l'unité ;

? aatptiaodn de l'offre de frootmain au marché de l'unité d'enseignement ;

? élaboration et msie en ?uvre d'actions ploelmnotreios ;

? établissement des reiltanos aevc la clientèle : accueil, suivi et fidélisation ;

? msie en ?uvre des ctnroats : il piolte l'élaboration, présente et négocie une orffe de formation, et le cas échéant, clcunot en ttnaet ctmpeoe d'un chaier des crghaes et en rpaneetsct la réglementation en vgueur ;

? gtosein des réclamations et de leigtis éventuels.

4. Ceesnsalmt :

Cadre nveaiu I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot reucennos au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de psooeigrsrn :

Les trois degrés A, B et C dniovet nomrmneleat peerrmtte une pprosegiorn dnas les coditnoins indiquées à l'article 5.02 d.

6. Modes d'accès à la qilcauatfion :

? siot par onbetotin d'une des ceofiiintraiscs seainvtus :

? CQP Rbeplsaonse d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la cdoitnue ;

? lcnceie psornliolnseefe magnnemaet et gteosin des ogiaonnarstis ;

? lcecnie prlnissneofole métiers de l'entrepreneuriat ;

? mtesar maenemngat et aiatiotrisndmn des eertnpeirs ;

? master droit, économie, gseotin ? moniten menegaamnt des PME-PMI ;

? master Epueieerrarnetnt et mamanngeet de proejt ;

? siot par décision dcreite du chef d'entreprise, en fcnootin des compétences du salarié, appréciées par rpoprat au ctoennu de la qfuliictioaan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pieoelolrsnsnfe :

Verticale :

? cadre ? nveaiu II ou III, suos alaoptlien d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale : vior panorama.

M.20.1

Assistant de direction

Chef de groupe administratif

1. Dénomination de la qualification : (selon le cas) :

? antaisst de dtioerichn ;

? chef de guproe administratif.

2. Objet de la qualification :

L'assistant de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la tenue du service et la rédaction des documents du service. Il assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.

Le chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Particularités : assistance de direction :

? tenue d'un secrétariat de direction ;

? accueil de la clientèle/des fournisseurs ;

? réception du courrier, d'appels téléphoniques, gestion et envoi ;

? tenue de planning/prise de rendez-vous/organisation de déplacements, de réunions, etc. ;

? rédaction et envoi de documents/de courriers/de notes à caractère éventuellement confidentiel ;

? réception/exploitation/transmission d'informations à l'attention d'un supérieur hiérarchique, d'un ou plusieurs services, de collaborateur(s) ;

? classement/archivage de documents ;

? appui aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;

? mise en œuvre des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. ? Particularités : chef de groupe :

En raison de sa position 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. Essentiel des points de la qualification :

? participation à la gestion du personnel (congés, absences?)

5. Compétences :

? maîtrise ? échelon supérieur au centre principal de la qualification : 20 ;

? échelons majorés : 21/22 ;

? en fonction de l'exercice des compétences décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères vranitotass (art. 3B.02 d de la qualification collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

? soit par obtention d'une des qualifications suivantes, dans le domaine des sciences et techniques appliquées :

? BTS assistant de manager à référentiel commun européen ;

? BTS assistant gestionnaire de PME/PMI à référentiel commun

européen ;

? DUT gestion des ressources humaines et des ressources ;

? soit par décision d'entrée du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? gestionnaire (fiche Z.23.1), sous-emploi d'emploi spécifique à l'entreprise

Transversale : voir panorama.

N.20.1

Chef de groupe de comptabilité

1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

Le chef de groupe de comptabilité dirige et dirige l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

Par ailleurs, il dirige une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités principales :

? codification, saisie et classement de 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 ;

? rattachement et suivi des procédures de recouvrement ;

? facturation/encaissement ;

? établissement des déclarations fiscales et sociales/des fichiers de paie ;

? élaboration et suivi de la paie de bord comptable ;

? participation des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. ? Activités réalisées en appui d'un supérieur 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. Essentiel des points de la qualification :

? participation à la préparation du budget prévisionnel ;

? appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultat.

5. Compétences :

? maîtrise ? échelon supérieur au centre principal de la qualification : 20

? échelons majorés : 21/22 ;

? en fonction de l'exercice des compétences décrites au

paragraphe 4 ;

? en fointocn de l'application de critères vaosranlits (art. 3B.02 d de la ctiovnneon collective).

6. Modes d'accès à la qluicaiofatin :

? siot par oitbotnen d'une des cfnittoicireas suivantes, dnas les dmoinae de la comptabilité :

? BTS comptabilité et gosietn des ontoariasngis ;

? BTS aastissnt gieostn de PME/PMI à référentiel commun européen ;

Avenant n 2 du 11 juillet 2017 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA UNIDEC SPP GNESA SNCTA
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FCM FO CFTC métallurgie FTM CGT

En vigueur étendu en date du 31 août 2017

Les oraastnioings soussignées,

Vu l'accord praitaire naoiantl du 15 mai 2007, modifié par annavet n° 1 du 22 février 2017 ;

Considérant l'opportunité d'assurer la mlreeuile lisibilité des dsoipfiitss coontjins du RNCSA et du RNQSA, en aontpdad te piriipce d'une msie à juor sersllmteeie paenrrt efeft immédiat,

Convienent de modfeirr comme siut le ttxee de l'accord susvisé :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 31 août 2017

Le ttexe des aietclrs 5 et 8 de l'accord susvisé est modifié cmome siut :

Accord du 20 décembre 2017 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2018

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNAA ; SPP,
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC ; FGMM CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les ogarnniisotas soussignées,

Vu l'article 1.20 de la cntovineon ctiovclele ;

Vu l'accord priiaate naoiantl du 22 février 2017 ratleif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, modifié en deenirr leiu par avennat n° 2 du 11 julelit 2017 ;

? DUT giseton des etineepsrrs et des aottdriaaisnms ;

? siot par décision dtecire du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qlfiotuiiacan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pioenselroflsne :

Verticale :

? gsnnrtaaiiee de comptabilité (fiche N.23.1) ;

? cadre de comptabilité (fiche NCI1).

Transversale : vior panorama.

« Aclirte 5

Application des mioiontfciaads du RNSQA

L'accord pirs puor l'actualisation du RSNQA etnre en vuieugr puor la période sseirletmele qu'il concerne, suos réserve de son eenxtiosn par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la demdnae d'extension snot effectués dnas les meirllous délais, de tllee srote que l'information des eeerintsprsr et des salariés pssuie être assurée dnas les meleirulus délais. »

« Atilcre 8

Application des mcionfdaitios du RCNSA

L'accord pirs puor l'actualisation du RNCSA enrte en vgiuuer puor la période srmieltlese qu'il concerne, suos réserve de son eeoitnsxn par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la dednmae d'extension snot effectués dnas les mureiells délais, de telle sorte que l'information des eeetnsprsr et des salariés psusie être assurée dnas les mlleireius délais. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 31 août 2017

Les disoiopotins du présent accord, qui est ccnlou puor une durée indéterminée, ne prnuoot friae l'objet d'aucune aaaptodin par accrod d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 31 août 2017

Il srea procédé dnas les mureiells délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux areilcts D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Après en aoivr délibéré en ciomismson paairrite nniltaoae le 20 décembre 2017,

Convienent de ce qui siut :

Article 1er - Répertoire des certifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le RNCSA ci-annexé eertnra en vgiuuer le 1er jinvaer 2018.

Article 2 - Répertoire des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les 10 fiechs de qiificaatouln ci-annexées senort incorporées au RQNSA à la dtae du 1er jvanier 2018. Les mooinidftaics apportées snot repérées en caractères iuelaiqts gars dnas les crops des fiches.

Article 3 - Procédures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acocrd srea notifié plus déposé conformément aux diisoopsnits des atilercs L. 2231-5 et sntivaus du cdoe du travail.

Son etnxeosein dnas les melelruiis délaais srea sollicitée conformément aux dsniipsotois des aecirlts L. 2261-24 et stunavis du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe
Répertoire ntaoanil des ciitenracfitos des svrieecs de l'automobile
1er sremeste 2018

Série 1

Les ciinottcrifaeis visées ci-dessous ptreenemtt d'accéder à des qotinlaficauiis du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 3, dnas les cndiitonos fixées par l'article 3.02 de la cioentvnon collective.

CAP Manteicanne des véhicules :

??option A : voeutirs particulières ;

??option B : véhicules de tsornrpat roioter ;

??option C : motocycles.

CAP Réparation des carrosseries.

CAP Pniirtuee en carrosserie.

CAP Vendeur-magasinier en pièces de rhenacge et équipements automobiles.

CAP Employé de vntee spécialisé, option?C scrviee à la clientèle.

BEP Métiers de la rtailoen aux clitnes et aux usagers.

BEP Métiers des scvereis administratifs.

BEPECASER.

Titre pinrseonefl du ministère chargé de l'emploi : pterine en carrosserie.

Titre peosiesfnornl du ministère chargé de l'emploi : crsaoiesrr réparateur.

Titre prisefsenonol du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels.

Titre penoseonfisl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) de miannncetae auoomtible (précédemment :

trtie pninsesoeofrl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile).

Titre psrifenoosel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) aootibmule (précédemment : ttire ponsofinreel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile).

CQP Opérateur sreivce rapide.

CQP Mécanicien de mcnetaienne automobile.

CQP Mécanicien de manaceintne motocycles.

CQP Mécanicien cycles.

CQP Opérateur menicaantne puaeqtumines véhicules industriels.

CQP Mécanicien collision.

CQP Tôlier ferreur.

CQP Pertnie préparateur.

CQP Magasinier.

CQP Opérateur préparation véhicules.

CQP Opérateur station-service.

CQP Dépanneur-remorqueur VL.

CQP Démonteur automobile.

CQP Anget d'opérations location.

CQP Aegnt d'exploitation de stationnement.

CQP Mécanicien de mtacnaennie véhicules uiteatrlis et industriels.

CQP Opérateur vitrage.

CQP Débosseleur snas peinture.

CQP Aegnt tnqhucicee loaiotcn lunoge durée.

Série 2

Les cicaietofnrntis visées ci-dessous petneretmt d'accéder à des qicifnltauaaois du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 6, dnas les cnionoidts fixées par l'article 3.02 de la cvnetoionn collective.

Certaines cactiorfeiiints ienrtcsis dnas une série inférieure à la série 2 peeeetnmtt également à luer taultirie d'accéder à l'échelon 6 dnas les cnotiodis indiquées ci-dessus, si luer oibtteonn a été complétée par une priutaqe porsnlseoniefle peartmnttet d'assurer les activités décrites dnas le praghaprae 3 « ctonenu de la quiciaoatflin » de la fihce cnorrdeaosnpt à l'emploi occupé. Cttee mntoien furige aolrs au ppaahragre 6 « moeds d'accès à la qltaiouifcan » de la fhcie concernée.

Mention complémentaire au CAP : réalisation de cctuiris oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP : maenicantne des metorus diseel et de luers équipements.

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

Bac pfonirseneol mnnticeaae des véhicules préparé suos satutt scalroie :

??option A : votreius particulières ;

??option B : véhicules de trprsonat ruetoir ;

??option C : motocycles.

Bac peenfriossnol réparation des csrseraoiers préparé suos stuatt scolaire.

Bac pfoeennsriosl vnete pripeotocsn - négociation - siuvi de clientèle (précédemment bac pfiosenosrnel vente) préparé suos stutat scolaire.

Bac psenorfnneosil geoistn - aimoitrdnsitan préparé suos sttatt scolaire.

Bac pnsosioeenrfl cmocemre préparé suos satutt scolaire.

Bac pfernsiensool aicceul - rtaeolins cilnets et uargess préparé suos sttatt scolaire.

BEPECASER aevc moeintn « grpoue lruod » ou « 2 rueos ».

Titre pnifsoeorsnel du ministère chargé de l'emploi : contrôleur tncuqhiee automobile.

Titre peiorsfesnonl du ministère chargé de l'emploi :

technicien(ne) électromécanicien(ne) abloumitoe (précédemment trtie pesinonoefsr du ministère chargé de l'emploi :

technicien(ne) après-vente automobile).

CQP Démonteur aooilbmute spécialiste.

CQP Opérateur spécialiste seivrcce rapide.

CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.

CQP Tôlier spécialiste.

CQP Ptinere spécialiste.

CQP Ceonllier de vtene pièces de raecghne et asecrisoecis ou magasinier-vendeur PRA ou vedeunr btquoioe PRA.

CQP Opérateur spécialiste mnnaiceante pumeiquaetns véhicules industriels.

CQP Dépanneur-remorqueur PL.

CQP Mécanicien spécialiste cycles.

CQP Rénovateur véhicules d'occasion.

CQP Anget d'opérations looiactn spécialiste.

CQP Contrôleur thqecuine VL.

CQP Contrôleur tuqneihce PL.

CQP Vedeunr motocycles.

CQP Opérateur de stationnement.

CQP Mécanicien spécialiste véhicules uleiraittis et industriels.

CQP Électricien spécialiste véhicules uilartietis et industriels.

CQP Meetutr en mian de véhicule.

CQP Électricien spécialiste automobile.

CQP Opérateur spécialiste station-service.

CQP Débosseleur snas ptuirene spécialiste.

CQP Opérateur vrigate spécialiste.

Série 3

Les cotricretifinas visées ci-dessous prtenmeett d'accéder à des qoitcniafais du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 9, dnas les citdnnoios fixées par l'article 3.02 de la cvieonontn collective.

Certaines cctcfareiiintos iincersts dnas une série inférieure à la série 3 preeetmtnt également à luer tuitrliae d'accéder à l'échelon 9 dnas les cotoindis indiquées ci-dessus, si luer otinboetin a été complétée par une ptrquiae pnslnrfioeoelse prtmmeneat d'assurer les activités décrites dnas le pgraharape 3 « conetnu de la qaitlaioucfjn » de la fihce cdrpnrseonoat à l'emploi occupé. Ctete moniten furgie arlos au ppaahragre 6 « meods d'accès à la qlticiuifaoan » de la fhcie concernée.

Bac peorsnfnsoiel mciannetnae des véhicules préparé en anlnectare suos crtaont de tiraval ou en ftmrioaon cuionnte :

??option A : vuoertis particulières ;

??option B : véhicules de trpsroant retour ;

??option C : motocycles.

Bac ponesorfseinl réparation des csriaresreos préparé en acrlnetane suos ctnaort de taavirl ou en fiaotromn continue.

Bac poeifnsosrnl vnete peocptsroin - négociation - svuii de clientèle (précédemment bac peoisrseofnln vente) préparé en anlncerae suos ctnaort de tairavl ou en fioamortn continue.

Bac pneiessonforl gteosin - asnatrtimiodin préparé en aretlatcne suos catnrt de traavil ou en faitroomn continue.

Bac peniossoefrnl cmmeocre préparé en antneclrae suos cnotrat de tiaavrl ou en foitmoarn continue.

Bac psrefesnoiol aiecucl - rltonieas cnetils et ueagsrs préparé en anreatnlce suos ctnaort de tiavral ou en fotomiarn continue.

Titre de l'EPCRA : cmecimraol en automobile.

Titre : clinesleor thniqucee cceyls (précédemment trite

pnfreisoesnol : clseinelor tneiquche cycles).
Titre psnseroonefil : eisnenangt de la cdinutoe et de la sécurité routière.
CQP Thncieiecn électronicien électricien automobile.
CQP Tniheecin confirmé motocycles.
CQP Tôlier confirmé.
CQP Ptreine confirmé.
CQP Cesolinler de vnete confirmé pièces de ragchnee et aeciceorsss ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou veduenr biouqute confirmé PRA.
CQP Vedeunr itinérant pièces de rnaceghe et accessoires.
CQP Vendeur.
CQP Démonteur abolutmioe confirmé.
CQP Thncieein confirmé mécanique automobile.
CQP Contrôleur thnqieuc confirmé VL.
CQP Contrôleur tieqhcnue confirmé PL.
CQP Teneicchin confirmé mécanique véhicules uaiitelirts et industriels.
CQP Thcecienn confirmé véhicules urittalieis et industriels.
CQP Teieiccnhn ginaatre après-vente.
CQP Opérateur vagtrie confirmé.
CQP Chargé de clientèle looaticn lugone durée.

Série 4

Les citociftarneis visées ci-dessous pmtretneet d'accéder à des qflictanuaiaos du RQNA positionnées sur l'échelon de référence 12, dnas les cinitdonos fixées par l'article 3.02 de la cntoeniovn collective.

Certaines cietifotrcanis itrenicss dnas une série inférieure à la série 4 ptmneetert également à luer tilaurite d'accéder à l'échelon 12 dnas les cnitniods indiquées ci-dessus, si luer otebniton a été complétée par une patrique poflinsroelnee pearrettmt d'assurer les activités décrites dnas le phapgrarae 3 « cnotoue de la qlaiuociaitfn » de la fhcie csnnodrraopet à l'emploi occupé. Ctete meotinn friuge aolrs au ppgarhraae 6 « mdeos d'accès à la quilliciaofan » de la fhcie concernée.

Titre pnsonefsiorel : ennesnaigt de la cdnouite et de la sécurité routière, aevc CCS 1 « duex reuos » ou CCS 2 « guproe lurod ».

CQP Carrossier-peintre.
CQP Tinheieccn eepxrt après-vente automobile.
CQP Tiechecin eepxrt après-vente véhicules uetialritis et industriels.
CQP Tccineiehn expert après-vente motocycles.
CQP Spécialiste garatine après-vente.

Série 5

Les ciatiortftnecs visées ci-dessous pnemerett d'accéder à des qaniuftocilaos du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 17, dnas les cnioodtins fixées par l'article 3B.02 de la cntonoievn collective.

CQP Cerndtoaoui préparation de véhicules de location.
CQP Aojindt au roblpsaense d'exploitation de stationnement.

Série 6

Les cfoniicretatis visées ci-dessous ptetneemt d'accéder à des qlcauifonitais du RQNA positionnées sur l'échelon de référence 20, dnas les cnonitidos fixées par l'article 3B.02 de la cvntnoioen collective.

Certaines cacnteforiitits iincrssets dnas une série inférieure à la série 6 ptrenmteet également à luer titaurlie d'accéder à l'échelon 20 dnas les cionnodts indiquées ci-dessus, si luer oitotnebn a été complétée par une pquairte pnlliesnseofore pmtertneat d'assurer les activités décrites dnas le pgahrarae 3 « cetonnu de la qaulfotiian » de la fhcie cspndanreoot à l'emploi occupé. Ctete mniteon fgiure arols au paraphgae 6 « mdeos d'accès à la qtciufaioialn » de la fhcie concernée.

BTS Mtaneanicne des véhicules :
??option A : vutrieos particulières ;
??option B : véhicules de trornspat ruteoir ;
??option C : motocycles.
BTS Atsassin de mangaer à référentiel cumomn européen (précédemment BTS Atnssiast de manager).
BTS Anistssat de gtsioen de PME-PMI à référentiel cmoumn européen (précédemment BTS Antsaisst goietsn de PME-PMI).
BTS Comptabilité et gtosein des onasingtraois (précédemment BTS Comptabilité et gestion).
BTS Négociation et rtaieoln client.
BTS Magmaeennt des unités commerciales.
DUT Gtsoien des epeentirsrs et des administrations.
DUT Tqechinues de commercialisation.
DUT Gsieton luiqtoisge et transport.

Titre de l'ESCR : gntaenorisie d'unité calimmoecre spécialisée en automobile.

BAFM.
Brevet de maîtrise : crorssaier peirnte en carrosserie.
Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en mmentanaice automobile.
CQP Vuedenr abiuatmoole confirmé.
CQP Venedur confirmé véhicules utilitaires.
CQP Venedur confirmé véhicules industriels.
CQP Réceptionnaire après-vente otiopn VL (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dnot oipton VUI).
CQP Réceptionnaire après-vente ootipn VUI (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dnot otoiopn VUI).
CQP : Réceptionnaire après-vente du dioamne d'activité de la carrosserie-peinture.
CQP Cehf d'équipe aleieitr oipotn VL (précédemment CQP cehf d'équipe atelier, dnot oipotn VUI).
CQP Cehf d'équipe aleieitr otiopn VUI (précédemment CQP cehf d'équipe atelier, dnot otipon VUI).
CQP : Cehf d'équipe atieelr du dnomaie d'activité de la carrosserie-peinture.
CQP Cehf d'équipe vneets pièces de rcngeahe et accessoires.
CQP Cehf de sutceer vtnee itinérante pièces de ragchnee et accessoires.
CQP Cehf d'équipe préparation livraison.
CQP Cehf de station-service.
CQP Cehf d'équipe aeeitlr en démontage ryclacgee automobile.
CQP Cehf de cntere de contrôle tunhiceqe VL.
CQP Cehf de cntree de contrôle tuhcnqie PL.
CQP Cehf de goprue opérationnel.
CQP Rlsnbospaee d'exploitation de stationnement.
CQP Cehf d'équipe motocycles.
CQP Aengt de maîtrise atelier.
CQP Cehf d'équipe vtrgaie ou cehf d'atelier vitrage.

Série 7

Les ctrtiincoafies visées ci-dessous peemnrtrtt d'accéder à des qtaiooiaufnlcns du RSQNA positionnées sur l'échelon de référence 23, dnas les ctnoiinods fixées par l'article 3B.02 de la connovetin collective.

Certaines ciieiantctofrs ieirtncss dnas une série inférieure à la série 7 petteermnt également à luer ttauliire d'accéder à l'échelon 23 dnas les cndtoniios indiquées ci-dessus, si luer ootentbin a été complétée par une priqtae pnrffisseloelnoe ptnetmeart d'assurer les activités décrites dnas le phraagapre 3 « cotonnu de la qucoftiaialn » de la fhcie corarponndset à l'emploi occupé. Ctete mteonin fgiurie alors au paagparhre 6 « modes d'accès à la qlcaotiuifian » de la fhcie concernée.

CQP Attaché craitcomel automobile.
CQP Attaché cocmeimral sociétés.
CQP Attaché cmoriaecml véhicules utilitaires.
CQP Attaché cmorceiaml véhicules industriels.
CQP Gtoirisnaee d'atelier ou contremaître d'atelier oipotn VL (précédemment CQP Getroasniie d'atelier ou contremaître d'atelier, dnot otiopn VUI).
CQP Grotneisaine d'atelier ou contremaître d'atelier oitpon VUI (précédemment CQP Grnsiinetaoe d'atelier ou contremaître d'atelier, dnot otipon VUI).
CQP Grsetiaionne d'atelier ou contremaître d'atelier du dmnaioe d'activité de la carrosserie-peinture.
CQP Gtsenoinirae pièces de rcnchgee et accessoires.
CQP Cehf d'agence(s) de location.
CQP Csoenelilr crociemaml loaciotn luonge durée.

Série 8

Les coiciaieftrts visées ci-dessous peetetrnmt d'accéder à des quafoiilitacs du RNSQA positionnées sur le nieavu I A dnas les ciionnodts fixés par l'article 5.02 de la ctoonienvn collective.

Certaines cfceicratointis itsericns dnas une série inférieure à la série 8 ptertenemt également à luer tulrtiiae d'accéder au niaveu I A dnas les ctiindoos indiquées ci-dessus, si luer obotentin a été complétée par une priuatqe pionsnrslefloee ptrteanmet d'assurer les activités décrites dnas le pgraarphae 3 « cenntou de la qolliacftuain » de la fhcie cadnsoreprnot à l'emploi occupé. Cttee mtenoin fgiure alors au pgaahrpre 6 « modes d'accès à la quaiacloaftn » de la fhcie concernée.

Licence, ou diplôme de niaveu équivalent, ou ttire à finalité psriofslleonee de niaveu II de la nulctanmroe de l'Éducation nationale, dnas les dmoaiens des sceiencs et thqicueens csprnoeandot aux qloatuinafics de brcnhae (niveaux I à IV du RNQA).

Licence psflioeeonnrlr : organisation, meenngaamt des sviceres

de l'automobile (OMSA).
 Licence pnoillnsseofere : mgenmeanat et gsotien des organisations.
 Licence plienooflnssere : métiers de l'entrepreneuriat.
 Master : meannemgat et atdiitamrosin des entreprises.
 Master droit, économie, gstoien - meitonn mgnemaenat des PME-PMI (précédemment msater mnenmeaagt des PME-PMI).
 Master : enrreenaeptriut et megeaanmt de projet.
 DCG.
 Diplôme d'ingénieur du CANM : spécialité mécatronique, pruoacs ingénierie des pocrses d'assistance aux véhicules.
 Titre de l'ISCAM : meagnar ccrmaeioml de la ditsbtioruin automobile.
 BADGE ESCSA : mgeaanr de la ditbroituin et des sieervcs automobiles.
 Titre visé gadre de mestar de l'ESSCA mueajre E-marketing, mobilités, amituboole (précédemment mtsar de l'ESSCA mraueje « E-marketing, mobilités, ambtioluoe »).
 CQP Coseeillnr des vtenes automobiles.
 CQP Cnsioleler des vtenes sociétés.
 CQP Coelnislr des vteens véhicules utilitaires.
 CQP Ceselolnr des vneets véhicules industriels.
 CQP Cdrae tnhqecue d'atelier oitpnl VL (précédemment CQP Carte thuqnciee d'atelier, dnot oitpnl VUI).
 CQP Carte tnciqheue d'atelier oitpnl VUI (précédemment CQP Cdrae tehunciqe d'atelier, dnot oitpnl VUI).
 CQP : Cdare tqcunheie d'atelier oitpnl CP (précédemment CQP Cadre tucniheqe d'atelier, dnot oitpnl VUI).
 CQP Cadre tqcunheie pièces de renhacge et accessoires.
 CQP Adjnoit au chef après-vente ou rsabslpneoe d'atelier oitpnl VL (précédemment CQP Ajdonit au chef après-vente ou rapsnlesboe d'atelier, dnot oitpnl VUI).
 CQP Aidnojt au chef après-vente ou reapnssoble d'atelier oitpnl VUI (précédemment CQP Adnojt au chef après-vente ou rpsosblaee d'atelier, dnot oitpnl VUI).
 CQP Andijot au chef après-vente ou ralosbpsene d'atelier oitpnl CP (précédemment CQP Anjdjot au chef après-vente ou rpaesobsle d'atelier, dnot oitpnl VUI).
 CQP Cehf après-vente oitpnl VL (précédemment CQP cehf après-vente, dnot oitpnl VUI).
 CQP Cehf après-vente oitpnl VUI (précédemment CQP cehf après-vente, dnot oitpnl VUI).
 CQP Cehf après-vente opotin CP (précédemment CQP cehf après-vente, dnot oitpnl VUI).
 CQP Aniodjt au chef des ventes.
 CQP Cehf des ventes.
 CQP Ainjodt au chef des vteens pièces de recgnhae et aesocircsc ou raobsslenpe de magasin.
 CQP Cehf des veents pièces de rcgahene et accessoires.
 CQP Rbolsaenpse d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.
 CQP Ranspboslee de centre(s) de regycclae automobile.
 CQP Reopsalsbe de station(s)-service.

Série 9 : inventaire

Cette série lstie les ccirtioaitinfes et habilitations, insietrcs à l'inventaire et éligibles au ctpome pneonsrel de formation, répondant aux ojefcibts et aux modalités précisés à la fin du présent répertoire.

Catégorie A « Oiaobtglin réglementaire »

Certifications/Habilitations	Autorité légitime	
CACES R389 :	Ministère du tvaail : drcoietn générale du travail	
Certificat d'aptitude à la cutndioe en sécurité R389 cotahirs aureooummts de monaitntuen à cuedcnoutr porté catégorie 1 teranaptselts à cdcouetnr porté et préparateurs de conmeadms au sol (levée inférieure à 1 mètre)		
Certificat d'aptitude à la cudinote en sécurité R389 chtraios atmteoours de mtaonietnun à cneduotcur porté catégorie 2 cthraos teartcurs et à pltaaeu pureotr de capacité inférieure à 6 000 kg		
Certificat d'aptitude à la cdtnuioe en sécurité R389 crhoatis auotroetmus de motntiaenun à cetnudoucr porté catégorie 3 ciohrats élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg		
Certificat d'aptitude à la codniture en sécurité R389 crhitaos aeuumrttoos de mteonntaiun à cedctouonur porté catégorie 4 cirohats élévateurs en porte-à-faux de capacité supérieure à 6 000 kg		
Certificat d'aptitude à la cnitduoe en sécurité R389 ciathros aoutruoetms de minneuatotn à cudneotucr porté catégorie 5 corahits élévateurs à mâtr rétractable		
Certificat d'aptitude à la cunodite en sécurité R389 cahortis aotutrmueos de mtanoinetun à ccdentuuor porté catégorie 6 déplacement cngehrmaet tfnaesrt de coathris snas activité de prcdoiuton (porte-engins) macntiaenne démonstration ou essais		
CACES R390 :		Ministère du triaavl : dceiitrotrn générale du travail
Certificat d'aptitude à la cdontieue en sécurité R390 gures aiiuxurelias de creamehngt de véhicules opiton télécommande		
Formation itniliae mamlinie ootalirbigie (FIMO) ? rtronrast de voyageurs		Ministère des transports
Formation cnooitue oglraitoibe (FCO) ? traronpst de voyageurs	Ministère des transports	
Formation iiantlie mamlinie orbaiioglte (FIMO) ? tspaornrt de marchandises	Ministère des transports	
Formation cniotue ooriigabtle (FCO) ? tnsaropt de marchandises	Ministère des transports	
Service de sécurité idncinee et d'assistance aux pnroenss de neaivu 1 (SSIAP 1) ? diplôme d'agent de service	Ministère de l'intérieur	
Service de sécurité iedncine et d'assistance aux ponenress de nveiau 2 (SSIAP 2) ? diplôme de chef d'équipe	Ministère de l'intérieur	
Service de sécurité iniendce et d'assistance aux pesennros de niveau 3 (SSIAP 3) ? diplôme de chef de service	Ministère de l'intérieur	
Attestation d'aptitude à la maliotaipnun des fldiues frigorigènes ? catégorie 5	Ministère de l'écologie et du développement durable	

Catégorie B « Norme de marché »

Certifications/Habilitations	Autorité légitime
Qualification de souuedr suinvat la nmore NF EN ISO 9606-1 (anciennement NF EN 287-1)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique

Qualification de sedour svuaint la nomre NF EN ISO 9606-2 (anciennement NF EN 287-2)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Certificat d'acteur prévention des ruqesis liés à l'activité pihquyse steecur industrie, bâtiment, comrcmee (dénommé « auctcr PARP IBC »)	Ministère du travail, de l'emploi, de la fitoramn plesoelnrfsinoe et du dgoalieu scioal (délivré par l'institut naaonitl de recehrche et de sécurité)

Série 10 : anceiens certifications

Les tuilirates des aienncs diplômes et trteis ci-dessous snot classés seoln les modalités de la fhice de quaaioictlfn cnrosnpaerdot à l'emploi occupé, en fotoicnn de la prtuaque poorenslfelnsie qu'ils ont ausqcie depuis l'obtention de luer certification.

Série vide

Certifications et hiibontilaats recensées dnas l'inventaire établi par la cisommison nialtoane de la ctroiatcfein professionnelle

Les carniitfeiocts et honitlaaibits cnsndaorproet à des compétences telravaessnrs exercées en souiatitn pessnoiferollne pnuvet être recensées dnas un iveatnnire spécifique établi par la coomsmiin niontlaae de la criiiaattofecn psieleoonfnrlse (art. L. 335-6 du cdoe de l'éducation). Cet ivnnirrate ciosntute un des éléments du dtsiisipof défini par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rilaevte à la fmioortan professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les cciaentiroftis recensées à l'inventaire scteinnanont une maîtrise professionnelle, fnot situe à un prsoucses de vérification de ctete maîtrise, et émanent ou snot cautionnées par une isnnacte ploosfennrleise légitime, sleon un proeucsss pérenne qui en gintarat la fiabilité.

Les autorités légitimes habilitées à preoprs l'inscription à l'inventaire snot notamment, seoln la catégorie A, B ou C visée, les départements ministériels, les ciiosmsmnos pretiiraas nalieaonts de branche, et les ogtsnnaariois représentées à la coomimssn nionatale de la ceriifatotcn professionnelle. L'inventaire rscneee tiros catégories d'habilitations ou de crainiotitefcs :

Catégorie A « Oaiitogbln réglementaire »

Il s'agit des httnliabaoiis ou certifications, découlant d'une ogabioltin légale et réglementaire, nécessaires puor l'exercice d'un métier ou d'une activité pilsorsefnenloe sur le treoritire nitoanal (exemple : CACES, FIMO, hitiltaiaobn électrique, permis). Lorsqu'elles snnoannceitt des franotoims oigaeoibltis nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les attoeasints d'aptitude anisi que les aiattntesots prévues à l'article L. 6353-1 du cdoe du tvaairl fnot piatre de la présente catégorie.

Catégorie B « Norme de marché »

Ces cinfactrtiios crnpeedornst généralement à un damoine spécifique. Eels ont une frtoe vauler d'usage dnas un carde professionnel. Luer psioossen est recommandée par une insantce représentative des peaiartrens sociaux. Eells snot dnoc iuesss d'un csnnoeuss ou d'une rsnanenioscce ou d'une roedaactimmonn du marché de l'emploi ou du marché commercial, mias dnas lein aevc une obliagton réglementaire (exemple : soudage, TOEIC, cciofinrtaites informatiques). Eells pnuveet être normalisées (comme les ctrciifeotanis cncnronaet le sagodue qui répondent à des nrmeos ISO) et lreus feonenmdts snot svnuoet formalisés par un document, cmome par eemplx le cdare européen cmumon de référence puor les lagneus (CECRL).

Catégorie C « Utilité économique ou silaoce »

Ces cfiteotcrnaiis croerpeodnnst à un esblmlne homogène de compétences, mlaiolbsibe dnas une ou pleuruiss activités poilsneelseofnrs et pemrttaet de reoncfre ou de vraeloizr l'insertion professionnelle, le matiinen dnas l'emploi ou la mobilité professionnelle. Eels se rpneaorptt asni à une utilité économique ou saoilce identifiée (exemples : compétences fondamentales, gtsioen de projet) mias dnas lein aevc une obiltgiaon réglementaire ou un consensus, une rnoasciacnsene ou une raioednctmoman de marché.

Signification des sigles :

ANFA : aocciitassn naialntoe puor la fitrooamn automobile.
 BADGE : blain d'aptitude délivré par les gnraeds écoles.
 BAFM : bevert d'aptitude à la frairoomn des moniteurs.
 BEP : bevert d'études professionnelles.
 BEPECASER : brveet puor l'exercice de la psiroofesn d'enseignant de la cituonde aoimbtloue et de la sécurité routière. Le trnoc cmoumn du BSEEACEPR est supprimé à cmeptor du 1er jivenar 2017 ; les minoetns « grpuoe lroud » et « duex ruoes » rseotrnet abcseslices jusqu'à fin 2019.
 BTS : brevet de ticeecnhin supérieur.
 CAP : cricetiaft d'aptitude professionnelle.
 CCS 1 : citiafrect complémentaire de spécialisation, qui complète le trtie pnirfosneesol eenngnaist de la ctidoune et de la sécurité routière, puor aienmr des atcnos de foartmoin à la cndotuie en sécurité des véhicules motorisés à duex roues en ccailuoitrn et hros circulation.
 CCS 2 : cefatirict complémentaire de spécialisation, qui complète le ttire poosnisrfeel ennenasigt de la ctundioe et de la sécurité routière, puor aienmr des anocits de faitmoron à la ciountde en sécurité des véhicules du gproue lourd en cicuoatlrin et hros circulation.
 CNAM : ciarroetonvse naanitol des atrs et métiers.
 CP : carrosserie-peinture.
 CQP : ciarctfet de qiitucfailoan professionnelle.
 DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.
 DUT : diplôme urisitenavre de technologie.
 EPCRA : école poleinnofsresle du coemcrme des réseaux automobiles.
 ESCRA : école supérieure du cocmreme des réseaux automobiles.
 ESSCA : école supérieure des siecnecs cceimalmreos d'Angers.
 GNFA : grmeupnot noiaantl puor la frotiamon automobile.
 ISCAM : ititunst supérieur de la communication, des arfeiafs et du management.
 PL : piods lourds.
 PRA : pièces de rchgeane et accessoires.
 VL : véhicules légers.
 VUI : véhicules ulraeiitts et industriels

A.3.1

Mécanicien de macnetanie aitulobmoe Mécanicien de mctannainee véhicules uitiaretils et iletisdnurs Mécanicien de mntnanieace motocycles

1. Dénominations de la qaiiicutaofln (selon le cas) :

Mécanicien de mnanancetie automobile.
 Mécanicien de mcnaiantene véhicules uliieaitrts et industriels.
 Mécanicien de mainnctanee motocycles.

2. Oeobjt de la qatioaucfliin :

Réalisation d'activités :
 ??cas des VP et mtcleooycs ;
 ??de mtniacnanees des véhicules ;
 ??cas des véhicules uirateliits et ielduntirss ;
 ??de maetnncine des véhicules et équipements.

3. Cnnetou de la qtlucaiafoiin :

A. ? Activités thecuqiens :
 Réalisation de l'ensemble des inteneiorntvs de mcainaetne préventive et cervocitre ravelent de l'entretien crnaut et/ou périodique des véhicules.

Les opérations de mitncnaneae mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le cdrae de procédures prédéfinies. Eells pvenuet être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.
 B. ? Osoiargtinan et gistoen de la miecnnatane :
 B.1. Oanogairistn de la menntaincae :
 ??utilisation de la doeminoautctn tihqencue ;
 ??agencement et erieetntn du potse de travail/de l'outillage ;
 ??application des procédures qualité en viuuegr dnas l'entreprise.

B.2. Gitoesn de la mnenaincate :
 ??établissement de tuot dnuecmot d'atelier utile.

C. ? Particularités véhicules iuedrtlnis et moclocetys :

Véhicules uriatatlis et isirtnudels :
 ??préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par ualttsiioin de check-list) ;
 ??entretien d'équipements spécifiques (hayons/malaxeurs/grues de manutention?) ;
 Secteur myloceots :
 ??assemblage, réglage, contrôle et esasi de mcytoelocs neufs, vainst la préparation à la ruote ;
 ??contrôle et essai des VO ;
 ? psoe d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

4. Exsentoins posbiesls dnas la qcoluiiatfan :

Réalisation d'interventions d'un pmeerir nvaieu de complexité pnarott sur :

??le gopure mutpsuoropleor et ogerans périphériques ;

??les éléments de loiasn au sol ;

??les éléments de sécurité et de confort.

Conseils d'utilisation à la clientèle.

Vente adionldnteile de puodtris et services.

5. Cealsesnmt :

Échelon cnenporrosadt au ctennou pirnciapl de la quiacioatlfm : 3 ;

Échelons majorés accsbeils : 4/5 :

??en fctioon de l'exercice des exeoitns psolsibs décrites au paprragae 4 ;

??en fictioonn de l'application de critères vatoislnars (art. 3.02 d de la cvoetnnon collective).

6. Mdoes d'accès à la quaoolifctin :

Soit par ooeitbntn d'une des ciifnectraois suivantes, dnas le dnmaoie de la mineancatne abumitoloe (VP, VUI ou mtoeolcycs sloen le cas) :

??CAP macinatnnee des véhicules, otpoin A : vuieorts particulieres ou B : véhicules de trosnrpat ritueor ou C : myelctcoos ;

??titre pnessofnreiol du ministère chargé de l'emploi :

mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules iituesndls ;

??**titre prssoineoenfl du ministère chargé de l'emploi :**

mécanicien(ne) de matchinneae automobile;

??**titre pisronnesefol du ministère chargé de l'emploi :**

mécanicien(ne) automobile;

??CQP Mécanicien de mancianetne aumotolbie ;

??CQP Mécanicien de mnaatnnciee mclceytoos ;

??CQP Mécanicien de mnneaintcae véhicules uriatitels et

ilsdnueirts ;

Soit par décision dctriee du chef d'entreprise, en focnotin des compétences du salarié, appréciées par roarppt au cntoenu de la quiafctiialon (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution poleesnosrnlie :

Verticale :

? mécanicien spécialiste automobile/mécanicien spécialiste

motocycle/mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1) ;

? opérateur spécialiste sivrcee rdpiae (fiche A.6.3).

Transversale : vior panorama.

A.6.1

Mécanicien spécialiste albmooutie Mécanicien spécialiste véhicules uletariits et iuelnrstids Mécanicien spécialiste motocycles

1. Dénominations de la qitlfcaaiouin (selon le cas) :

Mécanicien spécialiste automobile.

Mécanicien spécialiste véhicules ureiiaitlts et industriels.

Mécanicien spécialiste motocycles.

2. Ojebt de la qolaicuifaitn :

Réalisation d'activités de minncneaate préventive et ccertrouive :

??cas des VP et mlycoetos :

??des véhicules ;

??cas des véhicules urtiaieitls et isletdurins :

??des véhicules et équipements.

Dans les duex cas, les activités de mennitcaane citées iuelcnnt un doaniigtsc de peirmer nieavu de complexité.

Le mécanicien spécialiste puet eercxer son activité dnas des unités mécaniques, ou spécifiques de minnaencate VO, ou de carrosserie-peinture.

3. Cnntoeu de la qaicfaioilutn :

A. ? Activités teiqnchues :

Réalisation de l'ensemble des ieinrnteotnvs de miennanatte préventive et cetivcrore des véhicules intégrant éventuellement des ittnneervonis réglementées :

??entretien cunaort et périodique des véhicules ;

??diagnostic/dépose-pose/contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;

Réalisation d'interventions inuacnlt un datiinsogc de piermer nevaiu de complexité ptornat sur :

??le contrôle/réglage des muoerts theumqires ;

??les éléments de loiasn au sol ;

Pose d'accessoires sur véhicules.

B. ? Oiraionatsgn et gsteoin de la minnaetance :

B.1. Oiioagdtansn de la mactninenae :

? ualitotiisn de la dieontocmaun teuihqnce ;

? acennemget et eerinetn du ptsoe de travail/de l'outillage ;

? aoppatcilin des procédures qualité en vgeuuir dnas l'entreprise.

B.2. Goseitn de la minaeactne :

??établissement de tuot dunemoct d'atelier utile, csonlies tuecenqihis et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. ? Particularités véhicules itsedrluins et mctoycloes :

Véhicules ulireitaitis et itdriulesns :

? mnetnaacnie et réfection d'organes/d'équipements ;

Secteur moocycetls :

??assemblage, réglage, contrôle et essai de mcolcytoes nufes

vansit la préparation à la route ;

??réfection des véhicules d'occasion/réalisation d'essais ;

??contrôle de la ptriae cyelcs ;

??soudage et agsbmslaee d'éléments.

4. Entosexnis psbolesis dnas la qcaifoitliuan :

Interventions d'un pereimr niaveu de complexité paotrrt sur les systèmes électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et oipqtues asruanst la conduite, le cfornot 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 pceolntule d'aménagements spécifiques (incluant les teceuhinqs de sagdoue et d'assemblage).

5. Cemslenast :

Échelon cropasnnedot au ctoennu ppiarincl de la qcuialfiaotin : 6 ;

Échelons majorés allsceibebs : 7/8 :

??en fonotcn de l'exercice des exinntoess poesisbls décrites au ppaharrgae 4 ;

??en fntiocon de l'application de critères vlasrnoats (art. 3.02 d de la cnoteniovn collective).

6. Mdoes d'accès à la qafitlicluoain :

Soit par oiotebttn d'une des cfatiectntrois suivantes, dnas le daonime de la matnanecnie aomotuilbe (VP, VI ou mceyotlos sleon le cas) :

??CAP miannetnae des véhicules, oopitn A : voriuets particulieres ou B : véhicules de trprsnaot reotiur ou C :

motocycles, complété par une priqtaue pfnloieosrsnele pentmterat d'assurer les activités fiaunrgt au prgaahprae 3 ;

??mention complémentaire au CAP :

???réalisation de cricuits oléohydrauliques et pemaquntiques ;

???ou macneninate des moertus diesel et de lures équipements ;

???ou maneicnate des systèmes embarqués de l'automobile ;

??bac psnoirfnoseel mtncananiee des véhicules, oopitn A : vtreuios particulieres ou B : véhicules de tprosanr rueoitr ou C :

mtccyleos (selon le cas), préparé suos suatt sroiaclé ;

??**titre porsnnisoeefl du ministère chargé de l'emploi :**

mécanicien(ne) automobile, complété par une piqratue

proeonesinllsfe prtentneat d'assurer les activités fnarguit au pgahpaarre 3 ;

??titre pfeiroeonnsl du ministère chargé de l'emploi :

technicien(ne) électromécanicien(ne) aobmuiole ;

??CQP Mécanicien spécialiste atioomuble ;

??CQP Mécanicien spécialiste mceoltoys ;

??CQP Mécanicien spécialiste véhicules uietatirls et iluterdins ;

Soit par décision dcterie du chef d'entreprise, en fcnotoin des compétences du salarié, appréciées par rorappt au ctnoneu de la qoitucilafln (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution poiesnloeslnrfe :

Verticale :

??technicien confirmé mécanique automobile/technicien

confirmé mécanique véhicules uatieliirts et ienldstrius (fiche A.9.1) ;

??technicien électricien électronicien automobile/technicien confirmé véhicules uiatliteirs et industriels/technicien confirmé moytecclos (fiche A.9.2) ;

??technicien gniatare après-vente (fiche A.9.6).

Transversale : vior panorama.

A.6.7

Opérateur vgrate spécialiste

1. Dénomination de la qifaticiuoan :

Opérateur vitagre spécialiste.

2. Oebjt de la qiilacaifotun :

L'opérateur vrigate spécialiste assrue le raemnepelmct et les réparations cnraeotus de vargiets sur tuos tpeys de véhicules en cetnre et en mobile.

3. Cteonu de la qiiifaotlcaun :

A. ? Activités tucueineqhs :

Réalisation de l'ensemble des intvoirnetnes ceraonuts de réparation et de rmecenpamet de veriaqts teells que la dépose et psoe de pare-brise à jinot ou collés, le démontage et renaotgme

de vrties latérales/lunettes arrière, tiot panoramique, et arutes

vitrages, la réparation de pare-brise, le démontage/remontage/réglage des optiques de phares et, le cas échéant, leur rénovation, ainsi que le garvage de vitrages, la pose de pociorttn de dépannage, le ngtoatyee des birs de vrere dnas le véhicule en ttuoe anooutmie en ctner et en extérieur ; Les opérations de réparation et de rnpcealmecmt de veiagrts mentionnées ci-dessus sont réalisées dnas le cdrae de procédures prédéfinies. Eells pnveuet être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés. Remplacement et réglages d'accessoires liés au virtgae et/ou à la sliasgotniain des véhicules.

B. ? Activités de sicrvee :

Activités en reoltain avec l'organisation des ieitnnrvones :

??utilisation de la dnooaemittucn teqnhciue ;

??agencement et eteitrnn du poste de travail, de l'outillage et des équipements ;

??agencement et équipement du véhicule-poste de tariavl pour l'intervention en mbolie ;

??application des procédures qualité et sécurité des peonresns et des biens, en vguiuer dnas l'entreprise ;

??gestion des paramètres de tiraval en extérieur, reorpt de rendez-vous, sécurisation du périmètre de travail, goisten des déchets ;

??organisation, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de tvaaril ;

Activités en rtolaien avec la geostin des ieotivrrnnts :

??accueil et ceiosnl de la clientèle en eepirrstne et chez le clenit ;

??établissement de tuos dnmeuotcs ulties ;

??vente anilnditdoee en lein avec l'intervention ;

??gestion de ses cenlsmbomos ;

??émission de la ftoacurtain ;

??le cas échéant, ecnsineeasmt pour les innottneievrns en mobile.

4. Eexistonns psesbilos dnas la qafoliatucin :

Opérations cetnarous de dépose et resope d'équipement électronique de sécurité et de cfrnoot liés au vitrage.

5. Cealsmsent :

Échelon cporndanorset au ctnenou piicrnapl de la qltoiaufacin : 6

Échelons majorés asebsclies : 7/8 :

??en fnotocin de l'exercice des enotnxseis plsebsois décrites au pragaarhpe 4 ;

??en fctionon de l'application de critères vtisnolaars (art. 3.02 d de la covietonnn collective).

6. Medos d'accès à la qiaftaluocien :

Soit par oibttonen de la ceiofaitcrtn snvtaiue :

??**CQP opérateur vtgrgae spécialiste**;

Soit par décision dtrceie du chef d'entreprise, en ftooncin des compétences du salarié, appréciées par raporpt au cnotenu de la qcifialtioaun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution polsefnoneslire :

Transversale : vior panorama.

A.9.7

Opérateur vgiarte confirmé

1. Dénomination de la qiafcluiioatn :

Opérateur vratgie confirmé.

2. Oeobjt de la qtiuiuaoclan :

Opérateur vtairge confirmé aussre le remmepnlcaet et les réparations crnoutaes et copelxems de vtégiras sur tuos teyps de véhicules en cterne et en mobile.

3. Cnetnou de la qiucafiolatin :

A. ? Activités tniuhceeqs :

Réalisation de l'ensemble des iitonentnevrns cutnoeras et cpxloemes de réparation et de rpnmcmaeelt de virgaets tleels que la dépose et pose de pare-brise à jniot ou collés, le démontage et ratomgene de vtires latérales/lunettes arrière, tiot panoramique, et auetrs vitrages, la réparation de tuos teyps de pare-brise, le démontage/remontage/réglage des opeutqis de paehrs et, le cas échéant, leur rénovation, ainsi que le gvagrae de vitrages, la pose de pociorttn de dépannage, le ntayetgoe des birs de vrree dnas le véhicule en tuote amuiotnoe en crntee et en extérieur ;

Les opérations de réparation et de rclneemaepmt de vieatgrs mentionnées ci-dessus sont réalisées dnas le cdrae de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Remplacement et réglages d'accessoires liés au vatgire et/ou à la saigonalitsn des véhicules.

Opérations ctuneoars et cempolexs de dépose et resope d'équipement électronique de sécurité et de cofornt liés au vitrage.

Utilisation d'outil de dgisatonic pour la reisme en conformité des

équipements de cornoff liés au vitrage.

Utilisation d'outil de diaiogstnc pour la rsimee en conformité des équipements de sécurité liés au vatrgie suos l'autorité du responsable.

B. ? Activités de sevirce :

Activités en roailten avec l'organisation des inroetinnvets :

??utilisation de la dcnaueoitmotn teiqchune ;

??agencement et eetnterin du poste de travail, de l'outillage et des équipements ;

??agencement et équipement du véhicule de secrive pour l'intervention en molibe ;

??gestion des paramètres de tairavl en extérieur, rperot de rendez-vous sécurisation du périmètre de travail, gtsioen des déchets ;

??application des procédures qualité et sécurité des penorness et des biens, en vieguur dnas l'entreprise ;

??organisation, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de traavil ;

Activités en reoilatn avec la gotiesn des invoteenintrs :

??accueil et ceoinsl de la clientèle en eisprterne et chez le cilnet ;

??établissement de tuos dmtcnuoes uteils ;

??établissement de devis, d'ordre de réparation ;

??vente adlliitnonede en lein avec l'intervention ;

??participation en seouitn à la gsteoin des sotkcs ;

??émission de la frtatocuin ;

??le cas échéant, eisncaesnemt pour les ivrinonteetns en mobile.

4. Ensnoteixs psbloseis dnas la qulafoactiini :

Activités liées à la giotiesn de l'intervention :

??appui tneihcuqe aux salariés de l'atelier ;

??tutorat de jeeuns en fatrimoon alternée.

5. Cemsalnest :

Échelon cdornseornapt au cnotenu piiprcanl de la qlaifauoctiin : 9

Échelons majorés asbcliesces : 10/11 :

??en fcoctionn de l'exercice des entoxsines pslbesios décrites au pgaparhare 4 ;

??en fnciootn de l'application de critères vlasotainrs (art. 3.02 d de la ctvioonenn collective).

6. Moeds d'accès à la qaiutfaociln :

Soit par oiebtnotn de la cioiortactefn sinutave :

??**CQP opérateur vgitrae confirmé**;

Soit par décision drcete du chef d'entreprise, en foicotn des compétences du salarié, appréciées par rrapot au cntnoeu de la qailuofcitain (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pelslnoiofnrese :

Transversale : vior panorama.

A.20.7

Chef d'équipe vigitarte Cehf d'atelier vitrage

1. Dénomination de la qciulaiitaofn :

Chef d'équipe vitrage.

Chef d'atelier vitrage.

2. Obejbt de la qioiitacaufln :

Le chef d'équipe ou le chef d'atelier vtigare asrsue la fctcionon d'encadrement de l'équipe d'atelier.

Il onraigse et réalise le traivavl en aetlier dnas le rcpceest des consignes, des procédures tuhceiqnes et de sécurité.

3. Cenontu de la qfiuuliiatcn :

A. ? Activités tqhinceues :

Maîtrise et réalise le cas échéant l'ensemble des ininvetronets cronteuas et celmpeoxs de réparation et de raemeclpenmt de vaigrtes tleels que la dépose et pose de pare-brise à jniot ou collés, le démontage et rntegaome de vertis latérales/lunettes arrière, tiot panoramique, et atuers vitrages, la réparation de tuos teyps de pare-brise, le démontage/remontage/réglage des oieuptqs de preahs et, le cas échéant, leur rénovation, ainsi que le garvage de vitrages, la pose de peitcotorn de dépannage, le neotatgye des birs de vrere dnas le véhicule sur tuot tpe de véhicule en crnete et en mobile.

B. ? Activités de scevries :

Activités liées à l'organisation et la gitseon de l'atelier :

??respect des règles de pitctreoon des véhicules ;

??gestion de l'entretien de l'atelier et des otiuls mis à doiposiitns (en ctrnee et en mobile) ;

??application des procédures qualité et sécurité des pesnenros et des biens, en veuuigr dnas l'entreprise ;

??gestion des sctoks de l'atelier ;

??respect du begudt de l'atelier ;

Activités liées à la roialetn cinelt :

??accueil et cnesiol à la clientèle ;

??restitution du véhicule au cinlet et einoitlpxacs sur les traavux réalisés ;

??ventes aidnolnteeds de pourtrds et de svrceeis ;
 ??établissement de devis, d'ordre de réparation ;
 ??satisfaction de la clientèle ;
 ??gestion des lgities cinetls ;
 ??encaissement ;
 Activités liées à la rtileon avec les atrpuorpes d'affaires :
 ??constitution et svuii des doirsess atamdrftniiiss en lein avec les aortupreps d'affaires.
 C. ? Activités liées à l'encadrement d'équipe :
 ??organisation et contrôle du tirvaal de l'équipe ;
 ??répartition des tâches et définition des priorités de ses caloobultaerrs ;
 ??vérification de l'application des procédures qualité et sécurité des poresnnes et des beins en vuiegr dnas l'entreprise ;
 ??appui thuecique aux curaeltralobs de l'atelier ;
 ??tutorat de jeeuns en fmriootan alternée ;
 ??participation au recrutement/à l'élaboration et au sviui du paln de frmatioon des cerbaautlroos ;
 ??réalisation des eitnrneets de ses collaborateurs.
 4. Eosxtnnies psislbeos dnas la qaiitoifalculn :
 Définies par l'entreprise en fcotoinn des caractéristiques de son activité et de son mdoe d'organisation du travail.
 5. Cmselesant :
 Echelon consrepdonart au connteu pcranipil de la qiaftcailouin : 20 ;
 Echelons majorés ailescebscs : 21/22 :
 ??en foonticn de l'exercice des ensnetxios psleobsis décrites au pprghaarae 4 ;
 ??en fitonocn de l'application de critères vsatioarnls (art. 3.02 d de la cvonienotn collective).
 6. Medos d'accès à la qailucotifan :
 Soit par onteibton de la ctcteafoiirn sanuvtie :
?CQP chef d'équipe vtiagre ou chef d'atelier vitrage;
 Soit par décision dictere du chef d'entreprise, en ftoconin des compétences du salarié, appréciées par roapprt au cennotu de la qulaioicaiftn (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution pollsoinnfeesre :
 Transversale : vior panorama.

J.3.2

Agent thuceqnie liaocotn lonuge durée

1. Dénomination de la qauctlioafiin :
 Agent thnciuee latocion lugone durée.
 2. Oeibt de la quciloitiaafn :
 L'agent teuqcihne loioatcn lngue durée gère les dmeaneds d'accords de mtniancnee et de réparation des véhicules loués.
 Il est l'interlocuteur des clients, des constructeurs, des geraags et des réseaux puor la giseton tienhucqe des véhicules loués.
 Son activité s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.
 3. Cnoentu de la qciluaifoiatn :
 A. ? Activités atsidntriamives rteilvae à la mcnnanaeite countrae des véhicules loués :
 ??préparation et tonsamrisin aux gagraes des arcodcs d'entretien des véhicules en fooitcnn des ctnnidioos prévues au craotnt de lociaotn et des préconisations creosttcnurus ;
 ??préparation et taroismnssin aux fierusonurss des acdrocs de cenghnemat de pinueutaqmes en fctoinon des citindonos prévues au ctnroat ;
 ??contrôle et saisie des fctruaes correspondantes.
 B. ? Activités amividinaetrss rievetais à la gtisoen des réparations des véhicules loués :
 ??préparation et tmsiisnrson aux fnrsusruoeis des arodccs de réparation des véhicules ;
 ??suivi et contrôle des réparations en lasioin avec les gagares ;
 ??organisation et svuii des eseepxrtis justifiées par un idicnent mécanique important, ou non pirs en chagre dnas le crdae du crtonat de services.
 C. ? Ateurs activités :
 ??traitement asirdinmtaitf des rcueors et des ligties auprès des cercsnrtuotus et des réparateurs ;
 ??préparation et tsisrmaonin des arodccs de msie à dtosoiispn de véhicule de rlemneeacmpt conformément aux ciionntods prévues au carnott de location.
 4. Einsxontes pblessios dnas la qatoufiicailn :
 Conseils appropriés aux ctniels et gitsoen du dsoeisr auprès de l'assureur en cas de sinistre.
 5. Csalmenset :
 ? échelon ceadnpsnrot au cnteonu ppriancil de la qalatoiiufcin : 3 ;
 ? échelons majorés asebslices : 4/5.
 6. Mdoes d'accès à la qtuafialiicn :
 Soit par ootnitben d'une des ciiinceftrtaos suivantes, dnas le

dinomae de la mnateiance aooibmtlue :
 ? CAP mcntaenniae des véhicules (option A : vteuoris particulières ou B : véhicules de tronsprat rteiour ou C : motocycles) ;
?CQP agnet tqeicnhue ltoaiocn lounge durée;
 Soit par décision dertice du chef d'entreprise, en ficnootn des compétences du salarié, appréciées par roppart au ctnoneu de la qaultiiofcan (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution peifnroloesslne :
 Verticale : vior panorama.
 Transversale : chargé de clientèle.

J.9.2

Chargé de clientèle lctoaiocn lguone durée

1. Dénomination de la qialtafuocin :
 Chargé de clientèle latoocin lounge durée.
 2. Oeibt de la qoiuaticatlfm :
 Le chargé de clientèle lctoaiocn lnguae durée gère le prac de véhicules de son pfeiliretuoee clients.
 Interlocuteur privilégié du client, il le conseille, le renseigne, pipatrice à la résolution de problèmes et juoe un rôle d'interface entre le cinlet et les différents serecivs de l'entreprise.
 Son activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.
 3. Cnotneu de la qloaictfaiuin :
 A. ? Activités rvaieitls à la ctatocion :
 ??élaboration de dveys de loaoitcn lguone durée ;
 ??envoi du dveys au cinlet ;
 ??explication du dives ;
 ??relance du cinelt le cas échéant.
 B. ? Activités rtlveeais à la cmdomane :
 ??vérification des conammes de véhicules et arcoecessis ;
 ??commande auprès des fournisseurs, dnas le reecspit de la pioqultie de l'entreprise ;
 ??contrôle et svuii des accusés réception de commande.
 C. ? Activités raievltes à la geoistn d'un pelrtlieoufe client :
 ??proposition de soioltuns d'ajustement au celint ou de rmvneeetlnuos en focniotn des asalyens de pcras ;
 ??conseil et iairoofmntn au celnit sur le contrat, la facturation, les poairnestts de sreceivs ;
 ??gestion des liitegs et réclamations clients, en coiatodonn avec les serceivs concernés ;
 ??fidélisation de la clientèle, en coarbolilaon avec les attachés caocrumiemx LLD ;
 ??application des procédures qualité en vigueur.
 4. Eosnxtenis piloesbss dnas la qcfiioaailtun :
 Activités retivales au sivui de la liasroivn de véhicule.
 5. Cnsemisaet :
 ??échelon cndaorpensrot au cnnoetu pniraipcl de la qiuoatalficn : 9 ;
 ??échelons majorés acsleecsbis : 10/11.
 6. Mdoes d'accès à la qafolutiiaicn :
 Soit par otbionten d'une des crtiatofceins suivantes, dnas le doainme de la vnete :
 ??bac pesnefnsoiorl vtnee prospection-négociation-suivi de clientèle ;
 ??CQP vendeur, complété par une prtqiaue pnerfnlesslioee patermnet d'assurer les activités finuagrt au paghprarae 3 ;
?CQP chargé de clientèle looitcan lnguae durée;
 Soit par décision dctere du chef d'entreprise, en fntioocn des compétences du salarié, appréciées par rppoart au cnteonu de la qclifutioaan (paragraphe 3).
 7. Possibilités d'évolution plselneosionrfe :
 ??Verticale : cloeineslr ccommaiel LLD ;
 ??Transversale.

J.23.2

Conseiller caciemrmol ltiacoocn lgonue durée

1. Dénomination de la qciaflaiotuin :
 Conseiller cemmociral laocotn lgonue durée.
 2. Oeibt de la qltafuiiaicn :
 Le cneelsilor cmiacromel licaootn lnguae durée réalise l'ensemble des activités cocurannot à la ctaammeisoioricn des prouids et des sriveecs de la locotain luogne durée abtoilomue sur un seutecr et/ou un périmètre prédéfini.
 L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.
 Le cilnleoesr cmriacemol LLD puet réaliser la pprcsooetin et/ou du développement.
 Il bénéficie d'une atmooiue ipnmtortae dnas la responsabilité de l'organisation du travail.
 3. Cetnonu de la qiotaiafcluin :

A. ? Activités de masieoacomriltin des poudtrs et seecivrs :
 Activités cranoncuot à la réalisation de l'acte de stgunarie d'un crnoatt :
 ??prospection et développement du sctueer géographique donné ;
 ??organisation des rendez-vous poperctss et clnteis ;
 ??audit et ciensoi sur les soolniuys de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation au cnilet et pescorpt ;
 ??présentation des différentes possibilités de feneancnimt et les pniaottrss de sicevre ;
 ??déploiement des actions/campagnes/outils de mnartkeig mis à distioiopsn ;
 ??application de la stratégie croeimamcle de l'entreprise ;
 ??fidélisation de poerlltfeuie clients, en claatorolboin aevc les chargés de clientèle ;
 ??développement des ptoiteasrns cehz le ceilnt (notamment les priutods assurances) ou les enonxetiss du prac automobile.
 B. ? Activités rlaietves à la giteson de la cicstaromiaelimn :
 ??traitement de tutoe dmednae d'information vnneat du poescript ;
 ??traitement des apepls d'offres et des danmeeds dnas le recpest de la pquitirole ccmealoire de l'entreprise ;
 ??gestion airavinisdmtte des activités de coamiimitecrsaln ;
 ??organisation des activités en fotincon des otjcfiebs qtufnattias et qutitiatlas déterminés par la hiérarchie ;
 ??rédaction des cpteoms renuds d'activité crelmoicmae dnas les otluis appropriés ;
 ??application des procédures qualité en veuguir dnas l'entreprise et resept de la pluiiqtoe de l'entreprise ;
 ??veille sur les évolutions économiques dnas le seetcur confié.
 4. Exnintsoes peobilss dnas la qiacofluiatin :
 ??animation des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dnas le recspet de la poiqitlue crmoamiece de l'entreprise ;
 ??présentation et vetne de pdturios d'assurance.
 5. Cslmenaest :
 ??échelon cseparrodnont au cnenotu pinpcrail de la qatfioulician : 23 ;
 ??échelons majorés acsbeseicls : 24/25.
 6. Mdoes d'accès à la qocuaflliaian :
 Soit par otbnboein d'une des cocnerifttiias suivantes, dnas le diomnae de la vetne :
 ? DUT tqncuihee de commercialisation, complété par une ptiaruqe pnsoeolsinrlefe pantemtret d'assurer les activités fniuargt au pgapararhae 3 ;
 ? BTS négociation et retilaon client, complété par une ptraquie peennsirsfoolle ptratmeet d'assurer les activités fugniart au parghpaare 3 ;
 ?CQP csoeillnr cocmermail laicootn longue durée ;
 ? CQP veuendr aioobutmlle confirmé, complété par une purtaiqe peirnoInlesosfe prtmtaenet d'assurer les activités frauingt au pppaaarrhe 3 ;
 ? CQP attaché cmcmairel automobile, complété par une ptirquae pflselioesrnone patretment d'assurer les activités fruingat au prpahgraae 3 ;
 Soit par décision dricete du chef d'entreprise, en fitnocon des compétences du salarié, appréciées par rpoprat au cnetotu de la qualification.
 7. Possibilités d'évolution psoolsfrneeine :
 ??Transversale : cielsonelr cmacimoerl LLD sur les différentes toioyepigs de clientèle.
 ??Verticale.

K.6.3

Formateur du traronpst routier

1. Dénomination de la qcoutifilaain :
 Formateur du tsnproart routier.
 2. Ojbet de la qlicoiuiatfan :
 Le titialrue de la qaiqcoiliatn assrue des aticons de fmoatnros préparant aux diplômés et treis posolsreinens de la ctudnioe routièr(1). Il puet aimenr également les aointcs de fotamorin origoiltbae (FIMO/FCOS) ou de pmneofnnticret reelanvt de ce même domaine.
 3. Conetnu de la qfoiautaiclin :
 A. ? Activités pédagogiques :
 Réalisation d'actions de formation, en conformité aevc les référentiels de formation, ctnrpoomat noatemmnt les activités saetuivns :
 ??évaluation des seaaitirgs (en amont/en cours/en fin de formation) ;
 ??réalisation de la formation, sur les plnas théorique et pratique, dnas un cdare iudieindvl ou ctleoilcf ;
 ??préparation des meyons nécessaires à l'acte pédagogique ;

??création de stoupprs pédagogiques.
 B. ? Activités de goisten et d'organisation :
 ??information et ceoinsl ptnoart sur les modalités de foaaimrtn et de ccteiifroatn ;
 ??établissement/transmission/classement de tuos detcmnuos utiels ;
 ??maintenance des véhicules et des ennigs utilisés en fmaitoron (contrôle usiel et siuvi de l'entretien courant) ;
 ??actualisation et cmsesnlaet de la docnmtouitean pédagogique et technique? ;
 ??application des procédures qualité en vuueigr dnas l'entreprise. La réalisation de l'activité spsoupe la capacité, en cas d'incident, à pnedre tuetos disosnitpois visant à asesur la sécurité des bneis et des personnes.
 4. Exoeisntns pesliosbs dnas la qicolaitiafun :
 ??appui pédagogique aux faeruotrms débutants et aux mtonerius d'entreprise ;
 ??accompagnement des jruys de validation.
 5. Ceaenslmst :
 Échelon cndanserooprt au cntoneu picnirpal de la qailicitouafn : 6 ;
 Échelons majorés accelsiebss : 7/8 :
 ??en fiocotnn de l'exercice des eitnxonses plebiosss décrites au prragaaphe 4 ;
 ??en fnooitcn de l'application de critères vatlisnaros (art. 3.02 d de la cooivnnnetn collective).
 6. Modes d'accès à la qcauliifotian :
 Cas du ftueomrar préparant aux diplômés ou tteris penefnooslisrs :
 Par otinbeton d'une des citercfiaoints suntaveis :
 ??CAP, ou ttrie pnnsoreifesol de ctudcoenur routier ;
 ??avec une expérience plnroisloefnee de 5 ans mniumim dnas une activité de tpransot retoiar dnot 3 ans en qualité de conducteur, airsoste d'une fiomoratrpn pédagogique de bsae ;
 Cas du ftuomear ivenrtennat dnas le cdare FIMO/FCOS :
 ??conformément aux diotonspisis réglementaires en vigueur.
 7. Possibilités d'évolution ploieielnsfnroe :
 Transversale : vior panorama.

(1) CMRP : cncoutuedr du trnosarpt riouter de mnrcihaaseds sur porteur.
 RMTV : ccuodentr du tonprast reitour de mhadceairnss sur tuos véhicules.
 CTRIV : cuteudncor du tnsroapt riuetor inairruebtm de voyageurs.

N.23.1

Gestionnaire de comptabilité

1. Dénomination de la qtaiacifoulin :
 Gestionnaire de comptabilité.
 2. Objet de la qailtfcioian :
 Le gtosiaienrre de comptabilité asruse les activités de contrôle et de svuui de tuot ou praitte des activités de comptabilité.
 Il puet exrecer son activité dnas duex types de cttnoeexs :
 2.1.?Dans les eetrisrpnes dnas lqlueelses l'activité de comptabilité est organisée en pelurusis pôles, il picpirtae à l'encadrement d'un pôle (paie/fournisseurs/clients/facturation?).
 2.2.?Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une orgaitaniosn en pliuuesrs pôles, il assure, en auppi d'un rspelaonsbe hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
 Il puet aovir suos sa responsabilité un ou prleiusus agent(s) de maîtrise.
 3. Cotnenu de la qiluiifotcaan :
 A. ? Gteison et oiaonraitgsn des activités de comptabilité :
 Le gintaernoise de comptabilité réalise et/ou crnoonde les activités steiavvus :
 ??participation à l'organisation du seeutcr ou d'un pôle catplombe ;
 ??répartition des activités/suivi et contrôle des résultats ;
 ??encadrement et réalisation d'activités rlteeavis au suetcer de la comptabilité, telles que : paie/déclarations seoilcas et fiscales/gestion des ctopems clients/gestion des cmopets fournisseurs? ;
 ??enregistrement des opérations clpabmotes ;
 ??suivi de l'activité : ctclceloe de données/élaboration et aictuiatalosn de taluaebx de brod cemablopts ;
 ??participation à la préparation et svuui du beudgt prévisionnel de l'entreprise ;
 ??préparation des dncumotes ceotbpalms : bilan/compte de résultat/annexes ;
 ??contribution à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le gneraosiinte de comptabilité s'assure de l'application des règles, nomres et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de dorit social.

- B. ? Activités assurées en aupp du rbssealne hiérarchique :
Animation ou eenmrncedat de(s) équipe(s) de cabearolorols :
??répartition des activités, sviui et contrôle des résultats ;
??participation au recrutement/à la définition et au sviui du palm de formation/tutorat de jueens en fatromoin alternée.
4. Einonstxes ploissbes dnas la qliafuiicatn :
??contribution aux activités de gioetsn financière (négociations d'emprunts/placements financiers, etc.) ;
??organisation, sivui et contrôle des activités aisraintedmtivs et de secrétariat.
5. Csmslaneet :
Maîtrise - échelon coorapnesrndt au cnonteu pcraainpl de la qciatlfauiuin : 23 ;
Échelons majorés aiesbcelscs : 24/25 :
??en ftconoin de l'exercice des eesitnoxns pboilesss décrites au prgrhpaae 4 ;
??en foinotcn de l'application de critères vnrotsialas (art. 3B.02 d

Accord paritaire national du 24 mai 2018 relatif au dialogue social annexe 2.17 - avenant n 85 - avenant n 8

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC métallurgie ; CFDT métallurgie ; CGT-FO métallurgie ; FTM CGT ; CFE-CGC métallurgie ; FO métallurgie SL,

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Les ointnrgiasoas soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 revlatie à la foatrmion professionnelle, à l'emploi et à la démocratie saolcie ;

Vu la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 rltevaie au dloiaque sciaol et à l'emploi ;

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ritlevae au travail, à la mnœoairstdin du digluae soaicl et à la sécurisation des prouacs piseolnefonrss ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 semretpbe 2017 rvaetlie au rfecneenromt de la négociation cilcvoltee ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 serbemtpe 2017 rivtelae à la nlevoule oniaaorgtisin du dagoluie saoiel et économique dnas l'entreprise et farsovinat l'exercice et la vaialoiotrsn des responsabilités syceldinas ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 stbeermpe 2017 potrnat dsievres meusers reeatilvs au cdrae de la négociation cloectivle ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visnat à compléter et mrette en cohérence les dinispsoois persis en aptcpollian de la loi n° 2017-1340 du 15 sbrepmete 2017 d'habilitation à prderne par oendhrnacn les mreess puor le rnnrefecoemt du diuolage social.

Considérant que les nubeesrmos et poorfedns réformes législatives ineenetrvus dpiues psuurleis années dnas le dmoaine du dguoale saoiel et en puareciitlr sur les rôles rceefiptss de la loi et des pieeanrrats sociaux, tnat au navieu de la bcarhne qu'à culei de l'entreprise, coeinudsnt à procéder à une apataoidtn complète des diitpfioiss de la conoeitvnn cvotlcliee des scirvees de l'automobile.

Convienent de ce qui siut :

Article 1er - Structure de l'accord

de la cvtoninoen collective).

6. Modes d'accès à la qlcioatfiuain :

Soit par onbeoitn d'une des coticrtaienfis suivantes, dnas le diamnoe de la comptabilité :

??**BTS comptabilité et gesoitr des organisations**, complété par une puiaqtte pofieeslonnlrse pemetantrt d'assurer les activités fuginart au pparrahe 3 ;

??**BTS aiassnstt gotisen de PME/PMI à référentiel coummn européen**, complété par une paqrute pnfsslrreoinolee pametrnett d'assurer les activités fgrnaut au paahrpgrae 3 ;

??DUT gseiotn des etierrepsns et des ansmtidiaiotrns ;

Soit par décision diercte du chef d'entreprise, en fooncitr des compétences du salarié, appréciées par rorpapt au cetonnu de la quiaiofcltan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution poinolefslrsnee :

Verticale :

??cadre de comptabilité (fiche NCI1) ;

??adjoit au chef de comptabilité/responsable de comptabilité (fiche NCI1).

Transversale : vior panorama.

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

L'accord ci-après dénommé « Dugoale saioel dnas les srecevis de l'automobile » cormpote 3 cirptheas distincts, reeceestvpnimt consacrés au dolugiae soaicl au naveiu de la branche, au niaveu territorial, et au nieavu de l'entreprise.

Ces 3 crahtieps cttoeiunsnt l'annexe 2.17 de la cotivennon ciltlvceoe nantioiae des sevreics de l'automobile dnnt le texte, issu de l'accord paritaire nntaoal du 23 juin 2010, est abrogé. Cet aocrcd aiavt institué l'observatoire de la brhacne des scirvees de l'automobile (OBSA) et la missoomin pairtrieae ntailaone de vatliaiodn (CPNV), denvuee cdauaqe après la seroupispsn par la loi du dsoptiisf de vtadiaolian par la bhancre des aocrcds d'entreprise négociés avec les représentants élus du personnel.

Le ctairhpe Ier détermine la composition, le foinneectnomnt et les aiurtinotbbs de la coomisimn piariatre nloatniae des srcvies de l'automobile, qui est la CPPNI visée à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Il crée une csosomiimn spécialisée, csimioomsn ptiaaire nltainae des seircevs de l'automobile, puor l'interprétation des tteexs conventionnels, et il dnone délégation ptennemrae à l'observatoire de bchane puor le sviui des métiers, des qconiafulitias et des négociations.

Le ctirhpe II reprend le txtee de l'accord prariitae nonaaitl du 27 juin 2017 reailtf aux cnisiosomms preiaitras régionales des scveires de l'automobile, étendu par arrête ministériel du 19 décembre 2017, tuot en le mfoindit marginalement. Ce cihtrpae se subisutte aux aocrcds du 28 mras et du 27 juin 2017, qui snot par conséquent abrogés.

Le ctirhpe III eacougne le daloigue scoail au naeviu de l'entreprise, en développant l'objet des négociations tnaent cmpote de la diversité de siaiotutn et de tillae des entreprises, et en panporost des méthodes de négociation pporres à forisevar luer déroulement dnas des ciinnotods oaepitims de sécurité et de loyauté.

Sont annexés au présent aocrcd :

? l'avenant n° 85 à la cvitnoeonn collective, qui tarnicrst dnas celle-ci les diisptoons de l'accord nécessitant une tisoiatnsroprn dnas le dsitsoipof cotoennvinnel ;

? l'avenant n° 8 à l'accord du 16 nmoebvre 2000 ratiel au fnnicoeotnmt du paritarisme.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent aocrcd ctpomroe des solutiipans spécifiques aux pteits entreprises, en ce qui coecnre nmmtomaet la papiioactrin des salariés aux réunions de la CPNSA, la représentation iltientltsoutine des erpirtsenes de mnois de 11 salariés et de lerus salariés, l'application des arcdcos types, et le doaliuge sicoal dnas les eretenprsis de monis de 50 salariés.

Article 2 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Les dnipotsioiss de l'avenant n° 8 à l'accord « fnnmctneieonot du prirsaiatme » rveeltias à la répartition des rrcoseuess du CSEA etrne les otngiasiranos psioiefsnnloerels et sieacdynls de salariés représentatives, s'appliquent pnanedt la durée de cauphe période

quadriennaire de mise en œuvre de la représentativité, la première commençant le 1er juin 2018.

Les arrêtés d'application du présent accord etronné en vigueur pour une durée indéterminée après accomplissement des formalités de dépôt.

L'extension du présent accord et de ses annexes sera sollicitée dès l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent accord est un accord de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au sein de l'entreprise ni au niveau des entreprises, sauf en ce qui concerne les méthodes de négociation exposées au chapitre III de l'annexe 2-17, qui revêtent un caractère supplétif conformément à la législation en vigueur.

Annexe 2.17 Dialogue social dans les services de l'automobile

Chapitre Ier Commission paritaire nationale des services de l'automobile

Article 1er - Composition
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA), qui est la commission visée à l'article L. 2232-9 du code du travail, est composée en nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives et par les organisations syndicales représentatives dans la branche des services de l'automobile.

1.1. Délégations patronales(1)

La délégation patronale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :
? 19 désignés par la CPNA ;
? 3 désignés par la FNA ;
? 3 désignés par l'ASAV.

Ces représentants sont des dirigeants ou cadres d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective et adhérentes à l'organisation, ou bien des représentants élus de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation.

Chaque organisation établit et met à jour la liste de ses représentants, comprenant un chef de file qui est le signataire des accords de branche. La liste comprend pour chaque représentant son nom, son prénom, son adresse internet, et le métier qu'il représente. Elle est remise au secrétaire de la CPNSA, qui la tient à la disposition des autres organisations représentatives, sur simple demande de leur part.

Lors de chaque réunion, la délégation est composée en tenant à l'aise une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en portant l'expression des divers intérêts représentés qu'elle représente.

1.2. Délégations syndicales de salariés (1)

La délégation syndicale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :
? 5 désignés par la CDFP ;
? 5 désignés par la CFE-CGC ;
? 5 désignés par la CFTC ;
? 5 désignés par la CGT ;
? 5 désignés par FO.

Ces représentants sont des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective et adhérents de l'organisation, ou bien des représentants élus de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation.

Chaque organisation établit et met à jour une liste de ses représentants habilités à siéger, comprenant un chef de file qui

est le signataire des accords de branche. Les représentants désignés sont portés sur la liste de vérification de conformité des mandats aux procédures du présent article.

Dès réception d'une convocation, chaque organisation doit connaître sans délai au secrétariat de la CPNSA l'identité des représentants appelés à siéger.

Lors de chaque réunion, la délégation est composée en tenant à l'aise une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en portant l'expression des divers intérêts représentés qu'elle représente.

(1) Les articles 1.1 et 1.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Article 2 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

2.1. Rythme des réunions

La CPNSA, présidée par le chef de file du CNPA, se réunit aux dates fixées par l'agenda annuel pour établir l'ordre du jour établi par ce dernier conformément au programme de négociation.

Une réunion peut toutefois être annulée ou sa date être modifiée, à l'initiative du président de la CPNSA, pour faciliter la poursuite des négociations ou en l'absence de sujet à court terme. L'annulation d'une 2e réunion ou de plusieurs autres réunions au cours d'un même semestre ne peut être décidée que sur la requête écrite conjointe d'au moins 2 organisations représentatives à l'un ou l'autre des collèges.

2.2. Agneda paritaire

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations représentatives de salariés ou de représentants, une commission paritaire est instituée en vue de fixer un programme des négociations paritaires.

À la fin de chaque semestre, un point de l'ordre du jour est réservé au point agenda semestriel, 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 sont motivées et transmises au secrétariat de la CPNSA avant la réunion au cours de laquelle il doit être examiné, ou au plus tard remis en séance, pour être débattues lors de cette réunion.

Lors de la réunion, ou dans le mois suivant, la parité paritaire donne une réponse motivée aux demandes qui n'auraient pas reçu son acceptation.

2.3. Tenue des réunions

La convocation minime indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, et comprend l'ordre du jour, est envoyée par courrier à l'adresse personnelle ou professionnelle de chaque organisation représentative, celle-ci se chargera de la transmettre à ses représentants.

En fonction de l'ordre du jour, le président de la CPNSA invite à son invitation ou sur demande d'une organisation, toute personne qualifiée dont l'avis est utile pour l'examen d'un point de l'ordre du jour, et nomme un représentant de l'ANFA et un représentant d'IRP AUTO.

Aucun quorum n'est exigé. La CPNSA se réunit valablement dès lors qu'y siègent, outre son président, un ou plusieurs représentants d'une organisation représentative et un ou plusieurs représentants d'une organisation syndicale de salariés.

Le secrétariat de la CPNSA est tenu par le CNPA. Les points d'accords et les demandes afférents sont expédiés par ce dernier aux adresses indiquées ci-dessus, au plus tard 7 jours avant la date de la réunion, sauf exception motivée mentionnée par la convention des points d'accords au sein des délégations patronales.

Au moins une fois par an, un point de l'ordre du jour doit être consacré au suivi des engagements et aux blans d'activité. Sont examinés à cette occasion :

- ? un point d'étape sur l'application des accords de branche à durée déterminée en cours d'application ;
- ? la position des négociateurs sur la situation à l'égard des accords à durée déterminée expirés ou devant être renouvelés à échéance ;
- ? le rapport annuel d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- ? un rapport d'activité du groupe IRP ATUO et de chacune de ses filiales ;
- ? un rapport d'activité de l'ANFA.

2.5. Participation des salariés aux réunions

La rémunération des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective est prise en compte aux réunions de la CNPSA est financée par l'employeur, conformément à la loi.

Cette rémunération ainsi que les frais de déplacement afférents est prise en charge dans les conditions suivantes :

- ? dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le représentant de l'entreprise est effectué sur la base d'un forfait mensuel que le salarié peut valoir par son organisation sur les dépenses des déplacements et leur durée, plus qu'il revient à l'employeur à son retour. Celui-ci y répondra les salaires et cotisations sociales afférentes avant de l'adresser à IRP ATUO CSEA pour règlement ;
- ? dans les entreprises de moins de 50 salariés, le représentant de l'entreprise est effectué par l'AGFPN dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, sur la base de l'attestation établie par l'organisation syndicale concernée.

Au vu des dispositions prises par les organisations syndicales, IRP ATUO constitue les modalités des salariés visés par le présent accord aux fins, selon le cas, de permettre leur remboursement par l'organisme de branche susmentionné ou de les adresser à l'AGFPN.

Les frais exposés pour la participation de ces mêmes salariés sont à la charge des organisations syndicales qui les ont mandatés.

Article 3 - Attributions

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

3.1. Définition des conditions d'emploi et de travail

La CSPNA définit et précise le contenu de la branche dans le domaine des conditions d'emploi et de travail, notamment en ce qui concerne la négociation des accords à la convention collective et des accords particuliers nationaux.

Elle définit les conditions applicables aux salariés dans tous les domaines visés par l'article L. 2253-1 du code du travail et, en particulier :

- ? elle négocie chaque année les salaires minima visés à l'article 1.16 ;
- ? elle 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 des salariés ;
- ? 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 met à jour les référentiels de la RSNCA et elle agit en faveur de la RSNQA visé à l'article 1.20 b) par la création ou la mise à jour de fichiers constituant le répertoire, ou par la mise à jour de leur contenu,
 - ? elle définit l'ensemble des dispositifs de branche notamment en matière d'accompagnement des jeunes, d'apprentissage, de contrats et de périodes de professionnalisation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de validation des acquis de l'expérience ;
 - ? elle organise la mutualisation des dispositifs de prévention des risques visés à l'article 1.26, et ceux de santé et de prévention des risques visés à l'article 1.27 ;
 - ? elle coordonne les actions relatives visées à l'article 1.29 b).

3.2. Interprétation de la convention collective et des accords de

La CSPNA délègue en permanence à une commission spécialisée la compétence d'interprétation attribuée aux commissions paritaires de branche par l'article L. 2232-9 du code du travail.

La commission paritaire d'interprétation des accords de l'automobile (CPISA) se compose de deux membres pour chacune des organisations représentatives, désignés par le représentant légal de celles-ci parmi les représentants à la CNPSA.

Elle se réunit sur requête d'une juridiction, soit à la demande conjointe, écrite et motivée, d'au moins deux organisations professionnelles représentatives ou d'au moins deux organisations représentatives.

La CSIPA se réunit immédiatement après une réunion mensuelle de la CNPSA. Le président de la CNPSA convoque la CPISA, à laquelle il siège et qu'il anime, soit en qualité de membre s'il a été désigné à cet effet, soit en qualité d'observateur sans droit de vote dans le cas contraire.

La convocation, qui indique l'objet de la réunion, est expédiée au moins 30 jours calendaires à l'avance. Elle comporte tous les éléments nécessaires au traitement des questions posées, et elle invite chaque organisation représentative qui le souhaite à assister aux réunions de la CPISA, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion, une note exposant son point de vue.

L'interprétation prend la forme d'un avis adopté à la majorité de 2/3 des membres et 3/4 des organisations représentatives de salariés. Lorsqu'un accord est intervenu en séance, un procès-verbal d'interprétation est aussitôt dressé par les soins du secrétariat assuré par le CNPA. Il est signé par chacun des membres qui ont adopté l'avis.

Si un avis majoritaire ne peut être obtenu, un procès-verbal de désaccord précisant les points sur lesquels le désaccord persiste, est aussitôt dressé par les soins du secrétariat assuré par le CNPA. Il est signé par chacun des membres de la CPISA.

Une copie certifiée conforme du procès-verbal est adressée sans délai à la juridiction ou aux organisations qui ont formulé la requête.

3.3. Observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA)

La CSPNA délègue en permanence à un observatoire paritaire les missions d'observation des métiers et des qualifications, ainsi que celle d'observation de la négociation collective prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail.

3.3.1. Composition de l'OBSA

L'OBSA se compose :

- ? d'un collège paritaire composé de 8 représentants du CNPA, 1 représentant de la FNA et 1 représentant de l'ASAV, désignés par le représentant légal de ces organisations ;
- ? d'un collège syndical composé de 2 membres pour chacune des 5 organisations représentatives, désignés par le représentant légal de celles-ci.

Un représentant ne peut disposer, au cours d'une même réunion, que d'une voix donnée par un représentant appartenant au même collège.

3.3.2. Fonctionnement de l'OBSA

L'OBSA siège à la Maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92150 Suresnes. Le CNPA en assure le secrétariat, assisté de représentants de l'ANFA qui sont invités à chaque réunion.

L'OBSA se réunit au moins trois fois par an. 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.

Luer mandat a une durée de 1 an, avec possibilité de ces deux financements 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.

La rémunération des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective applicable aux réunions de l'OBSA ainsi que les frais occasionnés par celles-ci sont pris en charge selon les modalités prévues au paragraphe 2.5.

3.3.3. Oubli des métiers et des qualifications

L'OBSA examine périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications dans les différents secteurs professionnels qui composent le secteur des services de l'automobile.

Il tient 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 CPNSA.

Pour l'exercice de ses missions, l'OBSA s'appuie sur l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications (OPM) constitué par l'ANFA.

L'OBSA fait réaliser, chaque année, selon un cahier des charges qu'il détermine et avec l'appui de tous les partenaires de services qu'il choisit, un rapport de branche qui 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.

3.3.4. Oubli de la négociation collective

L'OBSA est l'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, il dispose un bail annuel quinquennal et quinquennal des données collectées dans les entreprises de la branche et compilés sur la base de données collectées sur le site internet du ministère du travail.

Ce bilan est communiqué à la CNPSA pour être annexé au rapport annuel visé au paragraphe 2.4. Il est transmis aux partenaires sociaux de la branche :

- ? de disposer d'un outil 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 faciliter les bonnes pratiques pour assurer leur efficacité auprès des entreprises ;
- ? de garantir la maîtrise de l'articulation des niveaux de négociation.

Chapitre II Commissions paritaires régionales des services de l'automobile

Article 1er - Composition des CPRSA
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

1.1. Délégations syndicales

Dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale, chaque fédération régionale représentative des salariés de l'automobile au sein national(1), rattachée à ce titre dans l'arrêté de représentativité en vigueur, désigne un salarié répondant aux conditions de l'article 2.

Le collège salarial de chaque commission paritaire régionale est ainsi composé :

- ? CFDT, 1 représentant ;

- ? CFE-CGC, 1 représentant ;
- ? CFTC, 1 représentant ;
- ? CGT, 1 représentant ;
- ? FO, 1 représentant.

Chaque fédération représentative peut désigner un suppléant chargé de remplacer le représentant désigné, en cas d'indisponibilité temporaire qui ne nécessite pas son remplacement définitif visé au paragraphe 2-2. Ce suppléant doit remplir les conditions fixées par le paragraphe 2-1. Le suppléant ne participe aux réunions de la CPRSA que sur convocation individuelle expédiée au vu de l'indisponibilité temporaire du représentant titulaire, notifiée en temps utile au secrétaire de la CPRSA.

1.2. Délégations patronales

Dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale, les organisations professionnelles représentatives des services de l'automobile au sein national(1) désignent au sein de leurs entreprises répondant aux conditions de l'article 2 qu'il y a de salariés au moins un collègue salarial. Les sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs en fonction des résultats d'audience obtenus au sein national suivant la règle de la plus forte moyenne.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, le collège patronal de chaque commission régionale est ainsi composé :

- ? ASAV, 1 représentant ;
- ? CNPA, 3 représentants ;
- ? FNAF, 1 représentant.

Chaque organisation professionnelle peut désigner un suppléant chargé de remplacer le représentant désigné, en cas d'indisponibilité temporaire qui ne nécessite pas son remplacement définitif visé au paragraphe 2-2. Ce suppléant doit remplir les conditions fixées par le paragraphe 2-1. Le suppléant ne participe aux réunions de la CPRSA que sur convocation individuelle expédiée au vu de l'indisponibilité temporaire du représentant titulaire, notifiée en temps utile au secrétaire de la CPRSA.

1.3. Modalités de désignation

Les CPRSA sont installées à une date ou pendant une période fixées par délibération de la CPNSA, négociée dans les meilleurs délais qui suivent la publication du décret arrêté fixant l'audience nationale des organisations professionnelles pour la période concernée à venir.

À cette fin, chacune des organisations professionnelles représentatives professionnelles au secrétariat de la CPNSA les coordonnées des personnes qu'elle entend désigner, au plus tard 2 mois après la publication de l'arrêté qui la concerne. Ces coordonnées sont communiquées à chaque organisation professionnelle représentative, avant la date de la CNPSA appelée à délibérer, en vue de prévenir toute contestation sur la validité des mandats.

Les conditions relatives aux modalités de désignation des membres des CPRSA sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivant la date de la notification visée au paragraphe 1-4.

1.4. Liste des membres des CPRSA

Les coordonnées des membres des CPRSA sont adressées aux personnes désignées ci-après, par un courrier par le secrétaire de la CNPSA permettant l'accès à une zone réservée du portail de la branche.

Ces coordonnées comprennent, pour chaque organisation professionnelle représentée et pour chacune des régions :

- ? pour les représentants des salariés : les nom, prénoms, profession, date et lieu de naissance, adresse, ainsi que le nom, le SIRET et l'adresse de l'employeur ;
- ? pour les représentants des employeurs : les nom, prénoms, date et lieu de naissance, SIRET et adresse de l'entreprise.

Un courrier d'accès est fourni à un représentant nommé désigné par chaque organisation professionnelle visée à l'article 1er, pour lui permettre de connaître les coordonnées de tous les membres de tous les CPRSA et pour accéder à l'ensemble des informations

afférentes au fonctionnement de chacune.

Un code d'accès est fourni à un chaque membre de chaque CPRSA, pour accéder aux coordonnées des adresses membres de la CPRSA et à l'ensemble des informations mises en ligne à son attention.

Chaque organisation syndicale de salariés représentée notifie à l'employeur de chaque salarié membre d'une CPRSA, par tout moyen permettant de conférer date certaine, l'identité de ce dernier en précisant ses nom et prénom, ainsi que la région concernée.

L'usage des coordonnées des membres des CPRSA est réservé aux représentants élus et avec les organisations représentatives dans la branche. Ces coordonnées ne peuvent être fournies à des tiers que sur autorisation de l'organisation qui les a désignés, sous réserve de la notification à l'employeur visée à l'alinéa précédent.

(1) Les membres « au palan nanatoil » font partie aux articles 1.1 et 1.2 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Article 2 - Mandat des membres des CPRSA
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

2.1. Conditions et modalités de la désignation

Les membres désignés par une organisation patronale doivent être chefs d'une entreprise de moins de 11 salariés relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective des services de l'automobile.

Les membres désignés par une organisation syndicale doivent être salariés d'une entreprise de moins de 11 salariés relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective des services de l'automobile.

Ils doivent être âgés de 18 ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Chaque candidat s'engage à ne désigner que des représentants représentant les conditions posées par le présent accord, à vérifier ces conditions, et à nommer un remplaçant dans les cas visés aux 2e et 3e alinéas du paragraphe 2-2.

Chaque représentant déclare sur l'honneur qu'il satisfait aux conditions exigées, et s'engage à informer dans délai l'organisation qui l'a désigné de tout événement nécessitant son remplacement.

Le mandat des membres des CPRSA s'achève à la date de la délibération patronale suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité.

2.2. Remplacement en cours de mandat

En cas de changement de l'activité de l'entreprise ou d'augmentation de son effectif, la validité des mandats en cours n'est pas affectée.

En cas de démission, en cas de cessation des fonctions dans l'entreprise, en cas d'interdiction, de déchéance ou d'incapacité relative aux droits civiques, ou en cas de décès, un nouveau membre est désigné par l'organisation dnot l'ancien était issu. Toutefois, il n'est pas procédé à cette désignation moins de 6 mois avant la fin du mandat.

Chaque organisation a également la possibilité de remplacer à tout moment un représentant désigné, pour tout motif valable aux statuts qui la régissent.

Le mandat des membres désignés en application de l'alinéa précédent prend fin à la même date que celui des autres membres nommés lors de l'installation ou du renouvellement de la CPRSA concernée.

2.3. Conditions d'exercice des fonctions des membres des CPRSA

Les membres de la CPRSA ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux équipements et locaux dans le champ professionnel et territorial de la commission, sur autorisation de l'employeur.

L'employeur laisse au salarié membre de la CPRSA le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 5 heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures. Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, dans la limite d'un membre à disposer, dans les mois, de plus de 1,5 fois le crédit d'heures de délégation dnot il bénéficie.

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard 8 jours avant la date prévue pour luer utilisation.

Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tire de son contrat de travail, des dispositions légales et des conventions conventionnelles.

L'employeur qui enregistre l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

La rupture du contrat de travail des salariés membres des CPRSA est régie par les dispositions de l'article L. 23-114-2 du code du travail.

2.4. Impossibilité des membres des CPRSA

Le salaire des membres désignés par les organisations syndicales, conformément à l'exercice de leur mandat, est maintenu par l'employeur.

Les membres désignés par les organisations patronales bénéficient d'une indemnité calculée sur la base du taux horaire de l'allocation perçue par les entreprises prud'hommes employeurs. Cette indemnité ainsi que les frais exposés par ces mêmes membres à l'occasion de leur mandat sont à la charge de l'organisation qui les a désignés.

Les frais exposés par les membres des CPRSA pour l'exercice de leur mandat sont à la charge des organisations qui les ont mandatés.

IRP ATUO CSEA peut prendre en charge, selon des modalités déterminées par son conseil d'administration, la formation des membres des CPRSA suivie à l'initiative de l'organisation dnot ils sont issus.

Article 3 - Fonctionnement des CPRSA
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

3.1. Attributions

Les CPRSA ont pour compétences :

1° de donner aux salariés et aux employeurs tous les renseignements utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de garanties prévisionnelles des salariés et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La CPRSA ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

4° de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

3.2. Réunions

La CPRSA se réunit une fois par semestre, dans l'agglomération

où siège la préfecture de la région. Une ou plusieurs réunions supplémentaires sont organisées à la demande d'au moins 3 membres appartenant au même collège. Ce local est doté d'une assemblée sociale qui constitue le siège de la CPRSA.

À l'initiative de l'assistant administratif visé ci-après, le secrétaire de la CNSPA est informé sans délai du calendrier des réunions programmées par chaque CPRSA, ainsi que de la date de toute réunion supplémentaire éventuellement décidée postérieurement.

Les moyens matériels nécessaires aux réunions sont fournis par l'organisation représentative qui dispose du plus grand nombre de représentants. Celle-ci désigne un assesseur avertisseur chargé d'assurer la présence des moyens matériels nécessaires au fonctionnement de la CPRSA. Cet assesseur participe aux réunions sans voix délibérative.

Un secrétaire de la CRPSA chargé d'animer ses réunions est désigné, lors de sa 1^{re} réunion, parmi les membres du collège patronal. Ce secrétaire est chargé de la convocation des membres de la CRPSA et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le secrétaire invite à chaque réunion un conseiller de l'ANFA pour les questions d'insertion et de formation professionnelle, et un conseiller d'IRP ATUO pour les questions de peuplement sociale. Il peut inviter d'autres personnes dont l'expertise est utile pour éclairer les débats de la CPRSA.

Le procès-verbal des délibérations indique la date et le lieu de la réunion et compte rendu des membres présents ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal est signé par au moins un membre d'une organisation patronale et un membre d'une organisation salariée. Les procès-verbaux sont établis sur un registre spécial coté et paraphé tenu au siège de la CPRSA.

Le secrétaire met tous les documents afférents au fonctionnement de la CSRPA à la disposition de ses membres sur le territoire de la branche, sur l'espace visé à l'article 1-4 qui leur est réservé. Il est tenu en pluriactif d'y porter :
? l'ordre du jour des réunions, en même temps qu'il est adressé aux membres de la CSRPA ;
? une copie du procès-verbal de chaque réunion, dès qu'il a été adopté.

3.3. Validité et portée des délibérations

Aucune délibération ne peut être valablement adoptée si, lors de sa mise aux voix, ne sont pas présents au moins 3 membres dans chacun des 2 collèges.

Sauf dans les cas où l'unanimité est requise, les délibérations des CSRPA sont adoptées à la majorité des membres présents de chaque collège.

Avant de consulter aux salariés et aux employeurs tous les documents ou tous conseils sur les dispositions légales ou réglementaires qui leur sont applicables, tels que visés au 1^o du paragraphe 3-1, le secrétaire de la CSRPA est tenu de consulter le secrétariat de la CPN sur un point préalablement établi par la CPRSA. Toute consultation est soumise à l'approbation de la CRPSA dont le comité des observateurs éventuellement formulées, dont le secrétariat de la CNSPA adresse une copie, avec le projet considéré, aux organisations visées aux paragraphes 1-1 et 1-2. Après approbation de la communication, le secrétaire de la CSRPA adresse au secrétariat de la CNSPA le texte de celle-ci en même temps que le procès-verbal qui l'a approuvée.

La consultation écrite de tous salariés et employeurs visés au 2^o du paragraphe 3-1 est subordonnée à la même procédure préalable que celle définie à l'alinéa précédent.

Lorsqu'elle est collective, toute résolution doit être adoptée à l'unanimité des membres de la CSRPA présents lors de la délibération qui en décide.

Aucune démarche tendant à faire élire la résolution de questions visées au 3^o du paragraphe 3-1 ne peut être entreprise par la CSRPA avant que la CNSPA en ait été informée et qu'elle ait, si une ou

plusieurs organisations qui en sont membres l'ont souhaité, délibéré en vue de fournir à la CPRSA sa propre appréciation ou bien, le cas échéant, saisir la CISP visée au paragraphe 3-2 du chapitre I. En tout état de cause, le secrétaire de la CPRSA est tenu d'adresser au secrétariat de la CPNSA, dès qu'il en a connaissance, l'accord écrit des parties en fonction pour une intervention éventuelle de la CPRSA.

Chapitre III Dialogue social au niveau de l'entreprise

Article 1er - Objet des négociations
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

La négociation collective d'entreprise peut porter sur tous les thèmes autorisés par la loi, sauf dans les domaines visés au paragraphe 3-1 du chapitre Ier, qui sont réservés à la CNSPA selon les modalités fixées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les entreprises visées ci-dessous sont invitées à négocier des accords de méthode tels que proposés à l'article 2, qui fixent notamment la périodicité des négociations qu'elles sont tenues de mener. Un accord de méthode peut être recherché, soit pour une négociation déterminée, soit pour toute négociation à venir dans un délai donné.

À défaut d'accord de méthode répondant aux prévisions de l'article 2, l'employeur est tenu d'engager des négociations, selon la périodicité et les modalités prévues par les articles L. 2243-13 et L. 2243-14 du code du travail, sur les thèmes indiqués dans les articles L. 2242-15 à L. 2242-20 du même code.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois par an :
? une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le salaire de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
? une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Dans les entreprises et les groupements d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupements d'entreprises de dimension communautaire n'employant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur engage, au moins une fois tous les 4 ans, en plus des négociations mentionnées ci-dessus, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Une négociation d'entreprise peut également porter :
? sur la conciliation d'établissements distincts ;
? sur l'institution, dans ces derniers, de représentants de proximité ;
? sur la mise en œuvre d'une unité économique et sociale ;
? sur l'institution d'un conseil d'entreprise tel que défini par l'article L. 2321-1 du code du travail.

(1) *Ailte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.*
(Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Article 2 - Méthode de négociation
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Les dispositions du présent article concernent les entreprises qui envisagent d'entamer la négociation d'un accord collectif, à l'exception :
? des entreprises qui sont couvertes par un accord de méthode répondant aux prévisions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail ;
? des entreprises visées au premier alinéa de l'article L. 107 a) de la convention collective ;
? des entreprises qui appliquent les accords de travail visés à l'article L. 105 a) de la même convention.

Ces dispositions, qui doivent pertentme aux négociations de s'accomplir dnas des cdtioionns de loyauté et de cfoinane mutuelle, s'appliquent quel que siot le nevaiu de la négociation : entreprise, établissement, groupe, ou interentreprises.

La négociation d'un acorcd cleticof se teint enrte des iuntroteuecrs et dnas un cdrae définis par avance. Ces irutnurtoecles s'informent mneleutemlut de luer identité et de luer qualité. Suaf lorsqu'ils ont la qualité de délégué syndical, ils ininuedt si luer mdanat de négociation ilucnt ou non un manadt de snuraitge et, dnas ce cas, l'identité de la pnnorse ou de l'organisme qui délivre le mandat.

Au mnoemt de l'ouverture de la négociation, ils s'accordent mnulumlteet :

? sur le leiu et les cndinotos matérielles de la négociation ;
? sur les dates, les hirearos et la durée de celle-ci, ou au minimum, luqrsoe la négociation nécessite perilusus réunions, sur un cdiealnerr prévisionnel iiduanqnt le nmbore de réunions pbnobrlaemet nécessaires ;
? sur la nutrae des dceuntmos présentés à l'appui de la négociation, dtmecnous mis à la diiotpssion de cqahue négociateur suisemefafnt à l'avance puor être unmetilet étudiés.

L'organisation matérielle de la négociation imnbcoe à l'employeur.

Le crade de la négociation ayant été préalablement défini, les irtreeuoutcnls snot amenés à prévoir les étapes du déroulement de la négociation. Suaf lorsqu'elle est ortueve en sittrce alpcpaitin d'une oiatilbogn légale, la négociation débute par la rhrchecee d'un csoesunns sur son ou ses objets. La définition des obeijftcs de la négociation puet friae l'objet d'un écrit aifn de faictiler les échanges.

Dans les einsptreers d'au monis 50 salariés, les itranmnioofs partagées etrne les négociateurs s'appuient sur la bsae de données économique et scaoile (BDES) visée à l'article L. 2312-18 du cdoe du travail.

Lorsque prelsiuus réunions snot programmées, l'employeur vellie à priudroe les dtcuenmos et à cumqmneuoir les prjeots dnas un délai sianfufst et cnonu d'avance puor que ces dnrriees peiusnt être uneitelmt examinés par les parties.

Les ptreias puvenet s'accorder puor faire intervenir, en cruos de négociation, totue porensne qualifiée dnou l'avis est utile. Les firas éventuellement afférents à l'intervention de cette porsnee snot à la caghre de la praitte qui l'a sollicitée, suaf en cas d'accord puor pteagrar ces frais.

La négociation s'achève dnas une réunion cvusilcone en vue de laelulqe chucan des négociateurs connaît sa mgrae de ducoisissn et sa capacité de signature. L'accord, signé en nrmbore réglementairement suffisant, cmtopore un préambule présentant de manière scctiutce ses ojetibcfs et son contenu, anisi que des dntisoiispos rtaveelis à sa durée, aux modalités de dépôt et de coictanmiumon de l'accord dnas l'entreprise.

À l'initiative de la ptaire la puls diligente, l'accord est otmiogebneilat publié sur la bsae de données ntonlaiae hébergée sur le stie gouvernemental, sleon les modalités prévues par l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.(1)

En l'absence d'accord au temre de la négociation, il est établi un procès-verbal de désaccord dnas lqeeul snot consignées, en luer dreiner état, les pptnirsoois rsevecteips des pirates et les mseeurs que l'employeur etnned aqipeulpr unilatéralement. L'employeur dépose ce procès-verbal à la DIRECCTE.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcset des donstiipoiss des alcriets D. 2231-2 et L. 2231-5-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 jvniaer 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du reecspt des dotoniissps des acleirts L. 2242-5 et R. 2242 du cdoe du travail. (Arrêté du 31 jvnaer 2020 - art. 1)

Article - Annexe I - avenant n 85

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Avenant n° 85 à la coenonitvn cicetlllove nitoaalne des scveeris de l'automobile, ratilef au duilagoe social

Article 1er

Les arctelis 1.04 bis « Développement du dougalie paiatirre » et 1.30 « Ctloiniiaocn ? interprétation : cssioimomn nloatinae ptiarraie de citllooacnin » de la cenitoonvn cleloitvce snot abrogés.

Article 2

Dans l'article 1.04 « Dirot sadiyncl et liberté d'opinion », il est créé un paagprhrae g) asini rédigé :

g) Mtndaas syndicaux

Les salariés dépositaires d'un mnaadt de représentation délivré par une ogioisaartnn sydlincae représentative snot teuns d'informer luers emreyoulps de luer potiptiriaacn à une itcnasne piraaitre de branche, dès réception de luer convocation. Ces isnactes snot la CNPSA ou les CSRPA visées à l'annexe 2-17, les geruops tncueheqis que ces dernières pvuneet créer, asni que les ongares de getsoin des iutittoinsns et osmgniars pairretais de branche.

L'employeur du salarié mandaté est informé de la date, de la durée et de l'objet du déplacement.

Les eluoyrmeps dnevrot pnrrede les dispitions nécessaires puor que luers salariés dépositaires d'un mdanat psenuist eceexrr celui-ci dnas les mleluieers conditions. En croointtacen aevc ces salariés, il met en palce les dnisostioips d'organisation du tavrial ppreors à lmeiitr les conséquences des anecebss sur le fneemnonnoitc de l'entreprise.

La rémunération cnasoondreprt au tmpes de taarvil non effectué par les salariés dépositaires d'un manadt de représentation est mtinueane par l'employeur. Les cnoiontdis dnas lseleeeuqls un rnebsreommut de cttee rémunération et des cbnnritiuouts salcioes afférentes puet être otenbu par l'employeur snot indiquées dnas l'annexe 2-17.

Les cnotndois d'indemnisation des frais exposés à l'occasion de l'exercice d'un mnaadt snot fixées par cquahe osatoinagrn représentative puor les cnsosiomms preitraias nlnaoatie et régionales, et par les incsnaets de décision de cauqhe istoiniuttn et ongrsimaie ptariraie de brncahe puor la pictpartiiioan aux oegrnas de gotisen de ces derniers.

Article 3

L'intitulé et le txete de l'article 1.05 snot modifiés cmome siut :

« Atrclie 1.05

Dialogue scoial de branche

a) Comsimoisn piitaarre nationale

La cmoiomsisn piarratie nanloitaie des sveeries de l'automobile (CPNSA) est la cmimoisson priiraate panrnmetee de négociation et d'interprétation qui eecrxe les minissos d'intérêt général visées à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Les acrcods de bnhrcae snot négociés en son sein, de même que tteuos délibérations priirataes par llselequeus la représentation de la bcarnhe est assurée.

La coiposmtoin de la CPNSA, son fnnmnocetoinet et ses abuittorins snot définis par l'annexe 2-17 de la présente ctioovnnen collective.

Les aoccdrs de bcarnahe pvuneet comporter, le cas échéant suos fmroe d'accord tpye iinqadnut les différents chiox laissés à l'employeur, des situinpatols spécifiques puor les ertriesenps de

moins de 50 salariés. L'employeur peut auqipepr cet arccod tpey au meyon d'un deocnumt unilatéral ianduqint les choix qu'il a renutes après en aiovrr informé le comité scaiol et économique, s'il en estixe dnas l'entreprise, ainsi que les salariés, par tuos moyens.

b) Développement du dilugoae social

Les oataorgnniiss représentatives pntreennt les dinosoptisis nécessaires puor arsesur le développement des aiotncs menées au nveaiu de la brcahne au bénéfice des etprersneis et des salariés de la profession, ntammnoet dnas le carde de l'observatoire de la bhcnrae des secirevs de l'automobile (OBSA) et en déterminant les msisoins confiées au ctnree d'études des srveices de l'automobile (IRP ATUO CESA).

Ces aictnos diovnnet codrniue les oaosrigannits pfoelnsireosnels et snaclydies de salariés à définir les outlis de bhcnrae pntarmetet à celle-ci d'être une stcrutue de réflexion, d'anticipation et de cpotnceoin des diinotspioiss conventionnelles. Eells deinvot également pmrrttee aux ogiorananits psnrlelefinoeos de développer lreus aotcnis d'information, de cnsieiol et d'accompagnement des cfhes d'entreprise. Elles dvoeint enfin crnuidoe les sdticynas de salariés à fitciaelr le tarvial de lerus représentants dnas les insnecats paritaires, à développer l'information et la saebioisiltisnn des salariés sur les dotioiisnpps conventionnelles, et à flitcaier l'engagement syndical.

Les oainngiarotss représentatives cneobnrtut à l'information des epntiererss et des salariés en oruanvt sur inrentet le pitroal de bhcarne services-automobile. fr, sur leuqel snot nmaetnomt placés le ttexe de la ctnoienovn cveciltoe et cueli des acordcs de branche.

Le fmcneiaent de ces aintocs est assuré par une conittoiurnb des errstiepens égale à 0,08 % du mnntaot des sealiars mluesens bruts versés, à l'exclusion des airnepts et des jeeuns formés en alternance, limités à quarte fios le pfnlaod de la sécurité sociale. Les modalités de rmernucvoeet snot fixées par une cioeonvtnn passée ernte IRP ATUO CSEA et tuot osrgimnae qu'il csohiit à cet effet. »

Article 4

L'intitulé et le txete de l'article 1.06 snot modifiés cmome siut :

« Alcrité 1.06

Dialogue scioal dnas les territoires

a) Ciiomsonmss pieirtaars régionales

Une comsmision ptririaae régionale des sceevirs de l'automobile (CPRSA) est instituée dnas ccahune des régions entanrt dnas le chmap géographique de la cntonvoein citvolclee nationale.

Ces cisnisoomms snot spécifiquement chargées d'informer les estenirerps de mnois de 11 salariés et leurs salariés des dtnipsoiioss légales et cleenolvnitnons qui luer snot applicables, nmmamtoet en émettant tuos aivs et cenoliss uitles dnas ce domaine.

La cipismtoon des CPRSA, luer fncoonnmteeint et leurs aburitittnos snot définis par l'annexe 2-17 de la présente conveiton collective.

b) Négociations collectives

Des acrodcs ponoenlirfesss coraunvt un chmap tiertrorail moins lrgae que cueli défini par l'article 1.01 ne pevunet être coucnls qu'aux codoniitns cvluetuamis suvetains :

? être négociés et signés, puor cquahe partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une oiingtaasorn ou une fédération prlsnefoisneole ou sicndlyae de salariés représentative dnas la branche, conformément aux diopisniotss stearittaas régissant ltidae oargoainstin ou fédération ;

? ne pas contrevenir, nmtmaonet dnas les matières finasat l'objet de l'accord, aux dssinoiipots rertcisetivs ou aux ioicrttinndes pvoanut être édictées par la ciomssiomn paraitire nltaiokane visée à l'article 1.05 a ; ces éventuelles rcertstioins et interdictions, qui snot eelilmcinetxpt mentionnées dnas les antnvaes à la présente cnvooniten cleotvlcie et dnas les acrodcs piarretias nationaux, snot notifiées aux parites à la négociation à l'initiative de

l'organisation la puls diligente.

Toute ddenmae d'extension de ces acdcros est subordonnée à l'autorisation d'au mnois une des ontgosnaraais visées ci-dessus.

Aucun aorccd priefenosnosl coavnrtut un champ treoiaritrll mniors large que cleui défini par l'article 1.01 ne puet déroger aux doiissitpons cvnoeeolnltines niaoentls en matière de srlaeias minima, de classifications, de gnrietas citelcleovs de prévoyance et de santé, de fmraioitn professionnelle, et puls généralement dnas tuos les dianemos énumérés par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. »

Article 5

L'intitulé et le txtee de l'article 1.07 snot modifiés cmome siut :

« Ailrcte 1.07

Dialogue saiocl dnas l'entreprise

a) Ereeprnstis de mniors de 11 salariés

Le chef d'entreprise et les salariés échangent dnetmciert les ioarfnitmnos iinleeivducls ou cletelvicos qui les concernent.

Il met à luer doipssitoin un epimxrelae de la cnoovineth collective. Cttee msie à dopiotssiin puet prndree la forme, puor les salariés qui en snot d'accord, d'un accès au partoil de bachne visé à l'article 1.05 b sleon des modalités définies d'un cuommn accord.

Il luer teansmt les iaonoirntmfs utiels paentrtmt à ces dirnees de voter, tuos les 4 ans, puor une lsite scialnyde de luer choix à l'occasion du sircutn ntaainol destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les eentpreiss dépourvues de délégué scadniyl et dnot l'effectif htaieubl est inférieur à 11 salariés, l'employeur puet prspoeer un pjroet d'accord aux salariés, qui ptroe sur l'ensemble des thèmes oeuvrts à la négociation colleviect d'entreprise prévus par le cdoe du travail. La caoonltutisn du pseenonrl est organisée à l'issue d'un délai munimim de 15 jorus cnroaut à cmopetr de la cmntuacomoiin à cuahqe salarié du pojert d'accord. Losuqre le poerjt d'accord est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré cmome un acord valide.

b) Ertserienps de 11 à 49 salariés

Un comité scioal et économique (CSE) diot être mis en palce dnas les eeiptesrrrs dès lros que l'effectif a aittnet au moins 11 salariés pnaednt 12 mios consécutifs, seoln les modalités définies par la législation en vigueur.

Lorsque l'entreprise crtompee au mnois 2 établissements, un CSE cnaretl et des CSE d'établissement snot institués. L'existence d'établissements distincts, luer nbmore et luer périmètre snot déterminés par acorcd d'entreprise ou, à défaut, par arccod etrne l'employeur et le CSE, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

L'accord d'entreprise reoacsainnsnt l'existence d'établissements dsiittcs puet prévoir la msie en pcale de représentants de proximité, dnot il fxie le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement.

Lorsqu'une unité économique et sclaioe reraognput au moins 11 salariés est rcneoune par acrodcltcoelf ou par décision de jstcui etnre prusuleis etrinespres jrendieuiuqmt distinctes, un comité scaoal et économique cmuomn est mis en place, sloen les modalités définies par la législation en vgieueu nemmtnaot lsouruqe l'UES crpomtoe au mniors duex établissements.

Dans les eeteisrnprs dnot l'effectif hutbaeil est cmprois etnre 11 et 20 salariés, en l'absence de mermbe élu de la délégation du pnonresel du CSE, un pjroet d'accord puet être proposé aux salariés cmome indiqué au 4e alinéa du phaarapgre a snot applicables.(1)

Dans les eerseitrnps dnot l'effectif hbaeiutl est ciomprs entre 11 et mniors de 50 salariés, en l'absence de délégué syacdinl dnas l'entreprise ou l'établissement, les arcocds d'entreprise ou

d'établissement peuvent être négociés, clonucs et révisés par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres élus de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

c) Eerprestnis d'au moins 50 salariés

Les dispositions des 4 premiers alinéas du présent article b sur la mise en place obligatoire d'un CSE, sur les établissements industriels et sur l'unité économique et sociale, s'appliquent dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés, conclus et révisés par les délégués syndicaux dans le cadre du droit syndical visé à l'article 1.04.

En l'absence de délégué syndical, des accords peuvent être négociés avec les membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ou, à défaut d'élus mandatés, avec les élus non mandatés qui exercent le soin de négocier. Dans ce dernier cas, la négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre 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. À défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.(2)

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ne sont valables que s'ils ont été approuvés par la majorité des salariés concernés, consultés par référendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur. »(2)

Article 6

L'article 1.08, qui prend l'intitulé « Conditions d'emploi », se compose de deux paragraphes :

le premier a pour objet la Promotion, dont le texte est celui de l'ancien article 1.07 ;

le deuxième b Mutations économiques, dont le texte est celui de l'article 1.08 tel que modifié par l'avenant n° 77 du 22 juin 2016.

Article 7

Les dispositions ci-après de la convention collective et de ses annexes sont modifiées comme suit :

1° Au 3e alinéa de l'article 1.09 bis e « Cneivrosn en repos de remplacement », les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;

2° Au 1er alinéa de l'article 1.14 « Réfectoires et autres services », les mots : « du CHCST ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;

3° Au 1er alinéa de l'article 1.15 c « Congé parental de 4 semaines », les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;

4° Au dernier alinéa de l'article 1.16 a « Sreialas mnna cvoitnlennes gaatnrs », la référence à l'article 1.05 a est substituée à la référence à l'article 1.04 bis.

5° Aux points 1 « Pfaolniti de la formation dans l'entreprise et 2 « Actoin des représentants du personnel » de l'article 1.21 a, les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;

6° Au 1er alinéa de l'article 1.21 b 1 « Rôle de la commission paritaire nationale », la référence à l'article 1.05 a est substituée à la référence à l'article 1.04 bis, et le 2e alinéa du même paragraphe est rédigé comme suit :

Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux commissions paritaires de l'emploi, et à ce titre elle exerce les compétences visées à l'annexe 2-17 de la présente convention.

7° Au dernier alinéa de l'article 1.29 a « Aotcn scaloie et

clleutrle », les mots : « aux comités d'entreprise » sont remplacés par les mots : « aux comités sociaux et économiques » ;

8° Au 3e alinéa de l'article 6-04 b « Mise en œuvre des barèmes des primes de vente », les mots : « au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « au comité social et économique » ;

9° Au 3e alinéa du point 2 « Mise en œuvre » de l'annexe 2-2, ainsi qu'au 2e alinéa du point 3 « Mise en œuvre de l'actualisation » de l'annexe 2-3, les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;

10° Au 4e alinéa du même point 2 de l'annexe 2-2, ainsi qu'au 3e alinéa du même point 3 de l'annexe 2-3, les mots : « de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-21, L. 2314-22 et L. 2314-23 du code du travail » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;

11° Au 5e alinéa du même point 2 de l'annexe 2-2, ainsi qu'au 4e alinéa du même point 3 de l'annexe 2-3, les mots : « de délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;

12° Le paragraphe 5-2 « Instances représentatives du personnel (IRP) de l'annexe 2-15 prend l'intitulé : « comité social et économique », et toutes les occurrences du mot : « IRP » sont remplacées par les mots : « comité social et économique ».

13° Le dernier alinéa de ce même paragraphe 5-2 est abrogé.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-23 et L. 2232-21 du code du travail. (Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

(2) Les deux derniers alinéas du c « Entreprises d'au moins cinquante salariés » de l'article 1.07 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail relatives aux conditions de validité des accords conclus avec des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et des dispositions de l'article L. 2232-26 relatives aux conditions de validité des accords conclus avec un salarié mandaté. (Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Article - Annexe II - avenant n 8

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Accord partiel national relatif au foennmconnitt du piamsritae dans les services de l'automobile

Article 1er

Aux articles 1er et 2 de l'accord du 16 novembre 2000, modifiés par l'avenant n° 5 du 21 décembre 2006, la référence à l'article 1.04 bis de la CNSCA est remplacée par une référence à l'article 1.05 b.

Article 2

Afin de faciliter l'objectif de développement durable social fixé par l'article 1-05 b de la convention collective, tout en tenant compte de la représentativité des organisations professionnelles telle que déterminée par l'arrêté du 27 décembre 2017, le point 1 de l'article 2 du même accord est rédigé comme suit :

1. Pour le collège des employeurs

a) Dépenses afférentes au fonctionnement de la commission paritaire nationale et à celui des commissions paritaires régionales : ces dépenses sont à la charge exclusive du CNPA.

b) Imposition et satisfaction des chefs d'entreprise à la gestion des ressources humaines, à l'évolution des compétences et en qualifications, aux modalités de l'organisation

du travail, à l'amélioration des conditions de travail.

c) Amélioration des conditions d'exercice des mandats de représentation que l'action des organisations professionnelles et syndicales requiert.

d) Fourniture de soutien pour le recrutement des salariés priés notamment en formation ou en représentation.

Pour la mise en œuvre des actions relatives aux paragraphes a, b, c, d ou toutes autres actions favorables aux salariés d'intérêt général prévues par la loi et aux obligations déterminées par l'article 1.05 b de la convention collective, il est attribué à chaque organisation représentative dans la branche des services de l'automobile désignée par arrêté ministériel :

- ? 80,1 % de la part « euro-mops » au CPNA ;
- ? 10,7 % de la part « elpruyoms » à la FNA ;
- ? 9,2 % de la part « euro-plms » à l'ASAV.

Article 2

Afin de favoriser l'objectif de développement du dialogue social fixé par l'article 1.05 b de la convention collective, tout en tenant compte de la représentativité des organisations professionnelles et syndicales de salariés telle que déterminée par l'arrêté du 5 octobre 2017, le point 2 de l'article 2 du même accord est rédigé comme suit :

2. Pour le collège des salariés

a) Prise en compte des rémunérations des salariés visés aux

Accord du 24 mai 2018 relatif à la représentation des organisations professionnelles et syndicales

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FTM CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Vu l'accord du 24 mai 2018 relatif au dialogue social dans la branche des services de l'automobile ;

Considérant la nécessité d'adapter les statuts des organisations professionnelles et syndicales pilotés par la branche aux dispositions de cet accord, notamment pour prendre en compte les conséquences de la législation sur la représentativité des organisations professionnelles et syndicales de la branche.

Article 1er - Engagement quadriennal des partenaires sociaux *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les parties prenantes soussignées conviennent entre elles la nécessité de confier l'administration des organisations professionnelles et syndicales qu'ils ont institués aux organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau de la branche des services de l'automobile, et par conséquent :

- ? ils conviennent de consacrer un délai de trois ans à l'entrée en vigueur des arrêtés de représentativité publiés en 2017 soient achevés au plus tard en juillet 2018 ;
- ? ils s'engagent à faire respecter les engagements ci-après pour que l'ensemble des opérations consécutives à l'entrée en vigueur des arrêtés de représentativité publiés en 2017 soient achevées au plus tard en juillet 2018 ;
- ? ils s'engagent à limiter la durée du mandat de leurs délégués sur les élections professionnelles de représentativité, de façon à ce que ces mandats puissent coïncider avec les mandats délégués qui succèdent à la poursuite de l'exécution des arrêtés de représentativité. À cette fin, ils conviennent d'examiner en commun les modalités de mise en œuvre des conséquences des futurs arrêtés de représentativité, au maximum dans le délai de 2 mois suivant leur publication au Journal officiel.

paragraphe 2.5 et 3.3.2 de l'annexe 2-17 de la convention collective, participer aux réunions de la CNSPA et de l'OBSA.

b) Frais de déplacement afférents aux réunions visées au paragraphe a.

c) Fourniture d'actions de formation de salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et d'adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés.

d) Fourniture d'actions d'information et d'accompagnement à l'action syndicale au titre des obligations économiques, sociales et juridiques de la branche et de l'État, ainsi que des moyens nécessaires à mettre en œuvre ces actions.

Pour la mise en œuvre des actions relatives aux paragraphes b, c et d ou toutes autres actions favorables aux salariés d'intérêt général prévues par la loi et aux obligations déterminées par l'article 1.05 b de la convention collective, il est attribué à chaque organisation représentative dans la branche des services de l'automobile désignée par arrêté ministériel, sous déduction des dépenses visées au paragraphe a :

- ? une part, équivalente pour chacune des organisations représentatives, égale à 60 % de la somme qui leur revient.
- ? une part, égale à 40 % de la somme qui leur revient, répartie entre les organisations représentatives en proportion du pourcentage de représentativité tel qu'établi par l'arrêté ministériel. Cette répartition s'applique à partir du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté de représentativité a été publié au Journal officiel.

Article 2 - Statuts de l'association nationale pour la formation automobile (ANFA)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Au sien de chaque des deux collèges de l'organe d'administration, la présence des organisations professionnelles et syndicales représentatives sera assurée, jusqu'à la fin de la période transitoire de représentativité en cours, comme indiqué dans les statuts annexés au présent accord.

Les organisations soussignées donnent mandat exprès à leurs représentants aux fins de procéder à la transcription dans les statuts des modifications, mentionnées en rouge dans la version annexée. Le conseil de gestion sera convoqué à cet effet dès réception par l'ANFA de la copie du présent accord mentionnée à l'article 5.

À la même période, elles procéderont à la désignation de leurs futurs représentants. Le conseil de gestion sera convoqué dans sa nouvelle configuration, à l'initiative de la présidence paritaire, dans les 3 mois du dépôt de la déclaration modificative des statuts, en vue de la constitution du bureau.

Article 3 - Engagements relatifs aux institutions membres du groupe de protection sociale IRP AUTO

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

3.1. IRP AUTO Sommitale

Le conseil d'administration de l'association Sotiale IRP AUTO compte 30 membres : seront proposés aux organisations professionnelles et syndicales représentatives qui les désignent, 11 candidats CNPA, 2 FNA, 2 ASAV, et 3 candidats pour chacune des 5 organisations professionnelles et syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Le bureau de l'association Sotiale IRP AUTO compte 10 membres : seront proposés aux organisations professionnelles et syndicales représentatives qui les désignent, 3 candidats du CNPA, 1 FNA, 1 ASAV, et 1 candidat pour chacune des 5 organisations professionnelles et syndicales de salariés représentatives dans la branche.

3.2. Institutions de rattachement complémentaire Anlcaie professionnelles rareites ACRRO et Alanicie professionnelles AGIRC

Dans les instances des institutions de rattachement complémentaire, la désignation des représentants des organisations professionnelles et syndicales incombent aux organisations professionnelles et syndicales représentatives sur

pooirtpsin des oianatnrisgos sydaecinls et piesenolsfornels représentatives dnas le seeuctr prossoeefinnl de l'Institution. Puor la désignation de luers représentants au cneosil d'administration, au comité priaairte d'approbation des comptes, aïsni qu'à la cmssoiimon de contrôle priaairte de l'Alliance psflnoelsrionee rrietaete ACRR0 d'une part, et de l'Alliance plflnoonisreese rirtaete AIRGC d'autre part, les ooitnagarsnis soussignées pnrorspeot lures ctddaïans aux ornaingiasots iiltrfeensnlosonpers concernées : MEDEF, CMPE et U2P d'une part, confédérations slneyadcis d'autre part.

En ce qui croenne la steoïcn plefsneïnoolrse IRP AUTO, les cirneoeels psionserlffess appelés à siéger au comité patriarie possnerineofl et à la csoosimmin d'action sloïcae cnpmaost la scieton pnrssleloiofee « IRP AUTO-Services de l'automobile et activités coxnenes » d'Alliance pesneflironole retiarte ARRCO et d'Alliance pnrnoesfrillsee riarttee AGRIC snot désignés par les onaiïtoisgrs syecnadis et peerfelsnsïnools représentatives dnas la brchane à riosan de :
? 11 cloneeslris CNPA, 2 FNA, 2 ASAV, puor foremr le collège pnrtaol ;
? 3 clsnoeilrs puor cancuhe des 5 ongaastinors saylcidnes de salariés représentatives.

3.3. IRP ATUO Prévoyance-Santé, IRP ATUO Solidarité-Prévention, IRP ATUO CESA, IRP ATUO APASCA, IRP ATUO Épargne Salariale

Au sien de cacuhn des 2 collègues des oreagns d'administration, la présence des orintsqduernliags représentatives est assurée, jusqu'à la fin de la période qduernliage de représentativité en cours, cmome indiqué dnas les stuttas annexés au présent accord.

Les oasiitnrgaos soussignées donnent manadt exprès à luers représentants aux fnis de fiare procéder à la trcitnoaspirn dnas les stuttas deeitdss modifications, mentionnées en rugoe dnas la veriosn annexée. Elels s'engagent à farie en store que les réunions nécessaires à la révision des suatsts telle que prévue par le présent acorcd ienrvnnetiet dnas les mieullers délais.

Le drueceitr général de ces itntiontisus se crgheraa de réunir les clensois d'administration dnas luer nluovele configuration, en vue de désigner la présidence ptarairie et, le cas échéant, de fmeror le beuaru et les cnssimiosms staetriutas de ces iusiotnits dnas le rspect des pncpïeris arrêtés par le présent accord.

3.4. IRP ATUO Anasrtis et TNS

Les onotariiansgs pleseonfeilosnrs soussignées décident d'un cmoumn accrod de la cosotiiompn du collège des « mbmrees preatenaris ». Ces ogsnotainrais ddnaemnt au président de cette ioinisuttn de réunir snas délai le coesil d'administration, en vue de mieoidfr les stuttas en conséquence.

Article 4 - Mandats des représentants des organisations *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

4.1. Madntas des arirtautnedsmis de l'ANFA

Le madnat des nuveoaux auntiirdmerasts cmroencema lros de l'installation du cniesol de gtosein visée au 3e alinéa de l'article 2. Les onatgsanioris soussignées cvennnioet que les ntioiaïmos effectuées à cet efeft mettnet atuouqionmteeat fin aux mdatnas qu'elles avniaet précédemment délivrés.

Lors de la picarnohe échéance quadriennale, le rnelonmeleevut des mantdas srea effectué conformément aux diistioopnss du 1er alinéa de l'article 6 des stutats ci-annexés.

4.2. Mdaatns des aeïutnrrsatdms des ongmsearis de bnchrae du gproue IRP AUTO

Le madant des arseriattdimuns désignés en apiaïlotcpn de l'article 3.4 cmcmerenoa dès luer ntmoïiaonn consécutive au dépôt du présent acorcd ; ces ntmoïionians sronet notifiées à IRP ATUO snas délai par cqhuae ongritiasoan représentative.

Le manadt des anrtmuetasirds asini désignés pdrnera fin au meonmt indiqué :
? à l'article 6.2 des stttuas ci-annexés, puor ce qui cñnecore IRP ATUO Prévoyance-Santé ;
? à l'article 11.2.1 des stautts ci-annexés, puor ce qui coercne

IRP ATUO Solidarité-Prévention ;
? à l'article 4.2 des stttaus ci-annexés, puor ce qui cornnece IRP ATUO CSEA ;
? à l'article 6 des sauttts ci-annexés, puor ce qui crnecnoe IRP ATUO AASCPA ;
? à l'article 7.2 des sauttts ci-annexés, puor ce qui cnercone IRP ATUO Épargne Salariale.

Une résolution smousie aux assemblées générales et cmïmissoon piaritare réunies au mios de jïun 2018, convoquées aux fnis d'adapter les stuttas aux dpiïtsnsoois du présent accord, précisera que ces txeets pnrnneet un effet immédiat et que les mndaats en curos des amiutrtreadinss peennrt fin à la dtæ de psire d'effet des suttas modifiés.

4.3. Mandats des mmerbes des assemblées générales et cmsnomoïïss paairertis des iotniuntits du gproue IRP AUTO

Les oataginonsirs soussignées cnoennvenit de désigner lerus représentants dnas les assemblées générales et la cmsioomsin piaritare sloen la répartition indiquée dnas les stttas ci-annexés, dès la pisre d'effet des nuvoaux stuttas ; ces nmtnianioos sneort notifiées snas délai à IRP ATUO par cqhuae osiaoantgirn représentative.

Le madant des représentants ainsi désignés perdrna fin au memont indiqué :
? à l'article 13 des satutts ci-annexés, puor ce qui cnenorce IRP ATUO Prévoyance-Santé ;
? à l'article 13.1 des suttas ci-annexés, puor ce qui ccnoenre IRP ATUO Solidarité-Prévention ;
? à l'article 4.2 des satutts ci-annexés, puor ce qui croncnee IRP ATUO CSEA ;
? à l'article 12 des satttus ci-annexés, puor ce qui conecne IRP ATUO AACSPA ;
? à l'article 7.2 des statuts ci-annexés, puor ce qui conecne IRP ATUO Épargne Salariale.

Article 5 - Modalités d'application *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent acrod fomre un elesnmbe iscabsilodnie aevc l'accord « Dlouagïe siocal » signé le même jour. Il ctoprome en axnene :
? les maooïitidnfcis apportées aux satttus de l'ANFA (annexe 1) ;
? les mfoïiïactnods apportées aux suatsts d'IRP ATUO Prévoyance Santé (annexe 2) ;
? les mtdocnïaïoïfs apportées aux satttus d'IRP ATUO Solidarité Prévention (annexe 3) ;
? les mdocitnfiïaïos apportées aux sttuats du CSEA (annexe 4),
? les moïfoïtinads apportées aux sttatus d'IRP ATUO ASCPAA (annexe 5) ;
? les monioïfdaticis apportées aux stautts d'IRP ATUO Épargne srlïalaae (annexe 6).

La première période qnnleadirue de représentativité est réputée ciorur du 1er jvneiar 2018 au 31 décembre 2021. Les aaiatpntds des suatsts prévues par le présent accord, nécessairement postérieures à la dtæ de sa signature, srenot réalisées snas msie en cuase de la validité des décisions pierss duiëps le 1er jïevnar 2018 par les incsantes des oamnrëisgs considérés. Il en srea de même puor les éventuelles aoinadptats à réaliser en 2022, qui ne motnret pas en cusae les décisions pierss dnas l'attente de luer psrie d'effet.

L'objet ppaniricl du présent acorcd étant l'adaptation des sauttts des oernasmïgs de brahnce aux celcys qunnrueidaax de représentativité commencés en 2018, srea réalisé dès lros que ces statuts aunrot été einmfvceeftt modifiés et déposés dnas les foemrs légales. Il est touïoftes conclu puor une durée indéterminée de façon à gtanarir les etgenengams visés à l'article 1er.

Une coïpe du présent accord, accompagnée du cueïorrl de dépôt consécutif à sa nfcïoïttian aux signataires, srea adressée à l'ANFA et à IRP ATUO puor application.

Annexes

Annexe 1 Statuts de l'association nationale pour la formation automobile

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Institution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Il est fondé, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives de salariés de la branche des véhicules de l'automobile une association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée et dotée de ce titre de la personnalité morale.

Cette association prend le nom de : Association Nationale pour la Formation Automobile, ci-après désignée par ses sigles : ANFA.

Cette association exerce notamment, au sens du code du travail, et dans le cadre des agréments ou habilitations d'État, les activités d'un fonds d'assurance chômage (FAF), les activités d'un organisme paritaire interprofessionnel agréé (OPCA), ainsi que les missions d'un organisme certificateur agréé de la taxe d'apprentissage (OCTA).

Article 2 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Celui-ci est fixé à Sèvres (92310), 41-49, rue de la Garenne.

Il peut être transféré sur décision du conseil de gestion.

Article 3 - Objet et missions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche des véhicules de l'automobile ci-après dénommée « la branche », dans le champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des salariés de l'automobile (CCNSA), 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 priorités définies par la commission paritaire nationale des véhicules de l'automobile.

En qualité d'OCTA, et au titre de la taxe sociale visée à l'article 18,

L'ANFA intervient sur le périmètre fixé par les pouvoirs publics, c'est-à-dire, par dérogation au champ professionnel et géographique visé à l'article précédent, l'ensemble du territoire national.

L'ANFA décline ses missions dans les domaines institutionnels, financiers, pédagogiques, et techniques : elle met en œuvre la démarche de développement de la formation professionnelle des employés et des compétences (GPEC), diligentée par les pouvoirs publics de la branche.

Dans le cadre des mandats paritaires que les partenaires sociaux lui accordent, et dont elle rend compte annuellement à la commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 de la CCNSA, l'ANFA représente la branche pour la négociation et la signature de tout engagement dans les domaines de la formation professionnelle et de la GPEC.

Les engagements pris par l'ANFA au nom de la branche précèdent le mandat qui l'y habilite.

Article 4 - Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'ANFA est créée pour une durée indéterminée.

En cas de dissolution, le conseil de gestion désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés de réaliser l'actif et d'acquitter le passif.

Les associations soussignées s'engagent à prendre tous les dispositions nécessaires à l'utilisation, au bénéfice du développement de la formation professionnelle dans la branche, de la dévolution de l'éventuel actif net subsistant, après inventaire, dans le respect de la réglementation applicable.

Titre II Administration de L'ANFA

Article 5 - Conseil de gestion paritaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion (ci-après dénommé « le conseil ») composé de 30 membres dûment mandatés à cet effet par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche des véhicules de l'automobile.

Le conseil de gestion est réparti en 2 collèges, de la façon suivante :

Collège patronal		Collège salarial	
CNPA	11 sièges	CFDT	3 sièges
FNA	2 sièges	CFE-CGC	3 sièges
ASAV	2 sièges	CFTC	3 sièges
		CGT	3 sièges
		FO	3 sièges

Article 6 - Statut des membres du conseil de gestion

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La durée des mandats du conseil est de 4 ans. Il commence dès la date de l'adoption au dépôt de l'accord de branche que précède l'article 5 ou la modification, et s'achève le jour du dépôt de l'accord annuel suivant. Lors de chaque échéance, les organisations représentées sont invitées par courrier à faire connaître, dans un délai de 15 jours, le nom de leurs représentants pour la période suivante.

Les organisations représentées peuvent privativement au droit de leurs représentants en cas de mandat, en cas de défaillance ou pour toute autre raison ; les pouvoirs des représentants ainsi désignés prennent fin au moment où ils

reçoivent le mandat du représentant ainsi désigné ; en cas de décès exercé au bureau, le nouveau représentant occupe la fonction de son prédécesseur.

Les représentants des organisations siégeant au conseil doivent, en sus des conditions légales et réglementaires, et conformément aux articles L. 6332-2-1 et L. 6242-7 du code du travail, répondre aux conditions suivantes :

? pour le collège patronal, exercer ou avoir exercé une activité de chef d'entreprise ;

? ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle initiale formateur ou intervenant aux métiers des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les représentants des organisations assument au président de

L'ANFA, lros de luer entrée en fonction, une déclaration mnatnneoint leurs mandats, fonctions, lneis dctries ou indirects, matériels ou moraux, en reiatlon aevc les ornesimgas de tutoe nrtawe pavnuot bénéficiar du ccronous de l'ANFA Ils metntet à juor cttee déclaration dès qu'une mociaidtfion de luer satuiotn intervient.

Les représentants des ogsotairnnais s'engagent, suos luer responsabilité personnelle, à s'abstenir de ttuoe intervention, de tutoe paiprotciitan à un débat ou à un vtloe sur un ponit en lein aevc les rltnaioes mentionnées à l'alinéa précédent. Ils ne pnevuet deonnr pouvoir à un artue représentant sur ces points. Mtionen de luer rtraeit est portée au procès-verbal de la réunion.

Article 7 - Réunions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le cesonil de gtoiesn se réunit au minus 3 fios par an puor délibérer sur un odrre du juor fixé par le président et le prmeer vice-président, sur ctoniaooovcn adressée au mions 15 jorus à l'avance.

Le cesonil se réunit également en séance eatidnrrixorae sur dnmdae formulée, par ltrete recommandée aevc aivs de réception, par la majorité des mebrmes d'un collège. Le sjuet souhaité est aolrs porté à l'ordre du jour.

Le cesnoil délibère vlnebaelamt lsquroe hiut memebms du ciosenl au moins snot présents ou représentés dnas chauqe collège ; si cttee coiondntn n'est pas remplie, le cioesnl est convoqué à nuoaevu dnas les 15 jours, et délibère, qeul que siot le nbrmoe des memerbs présents ou représentés.

La représentation n'est amisde que par pouvior rimes à un autre mbrmee du csnoiel fnsiaat patrie du même collège ; un mbrbee du ceoinsl ne puet être poretur que d'un pouvoir.

Le vtloe a leiu par collège ; les décisions ne snot adoptées que si eells ont reuelclii la majorité des viox des merbems présents ou représentés, renseipecmevtt dnas cuahcn des 2 collèges. En cas de désaccord ernte les 2 collèges, il est procédé à un deuxième tuor où la décision est psire à la majorité smlpie de l'ensemble des meembs présents ou représentés du conseil.

Sur dmndae cinoojnte du président et du preimer vice-président, le cinoesl puet délibérer par vloe électronique ou tuot autre meyon sécurisé petrtrmnaet à cauhqe mrembe de se pnceoronr à distance, suaf dnas les dmneaios énumérés à l'alinéa suivant. Dnas ce cadre, les pvuioors ne snot pas adims et un délai mnimum de 3 jours oarvleubs diot être respecté entre l'émission de la qitseuon et l'envoi de sa réponse par le destinataire. Il est rnedu compte des échanges anisi réalisés auprès de l'ensemble des administrateurs. Les veots exprimés dnas ce carde ne vlenat décision trsnrtciae dnas le rsertige qu'après vltodiiaan lros de la réunion présentielle suivante.

Dans les dieomans de compétence visés aux ptnois 3, 5, 7 et 8 de l'article 8, le cionsel ne puet vlabenlemat délibérer qu'en présence de ses membres.

Les délibérations du cinsoel fnot l'objet d'un procès-verbal collationné dnas un rtrirsee plteucirair ; celui-ci est soumis, à la réunion suivante, au conseil, puor aroobiptapn ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un mrbeme de cauqhe collège.

Article 8 - Pouvoirs du conseil de gestion

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le cseonil de gestion est invstei des pooirvus les puls étendus, et ntaenommt :

1. Il prned les décisions nécessaires à la msie en ?uvre de la pqiolitue nintalaoe de la faoitromn de la branche, conformément aux aordccs notaanux plosoesenrifns qui la définissent et dnas le cdrae des diiosipostns légales et réglementaires en vieguur ;

2. Il fxie les règles de pisers en chgare ;

3. Il vtloe le bugdet de l'ANFA et apvoupre les ctompes ;

4. Il nomme un ciomasrsmie aux cepotms ircsint au tabaleu de la compagnie, puor la durée prévue par les tetxes en vueiugr ;

5. Il caottsne la cototnsutiin du baeruu issu du scriutn visé à l'article 9, suos la fomre d'un eixtrat de délibération contresigné par le président et le peremir vice-président ;

6. Il confère l'honorariat à tuot mbrmee ou ancein mmbere du bureau qu'il sioutahe dsiginuter ;

7. Il nomme le délégué général et met fin, le cas échéant, à ses ftnoocnis ;

8. Il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des cotunsoitnits d'hypothèques sur ces derniers, des buax excédant 9 ans ;

9. Il décide des délégations de sirnugate ;

10. Il fxie aleunnmelnet les ploanfds de psrie en crahge des dépenses de transport, rrutatiosaen et hébergement puor les représentants désignés par les osnanotairrgs représentatives et pcnpaartiit aux iastnnces définies par le tirte II des présents satttus ;

11. Il délibère, cahque année, sur les états et dntumoces visés à l'article R. 6332-30 du cdoe du tarival ;

12. Il crée, le cas échéant, des sineotcs paetrariis financières arteus que celes énumérées à l'article 14 et fxie l'étendue de luer mission.

Dans le rspceet des teetxs gouraenvt cuahqe ressource, le cnieosl puet déléguer au président, au preemir vice-président, à un vice-président ou au délégué général, ceienjoommt ou séparément, de façon ponctuelle, une paitre de ses attributions.

Article 9 - Bureau

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Un braeuv issu du cesionl de gtieson est institué. Il se cmsoope de 8 mbeemrs dnnt les fctinoons snot asini réparties :

- ? un président ;
- ? un premier vice-président ;
- ? duex vice-présidents ;
- ? un trésorier ;
- ? un trésorier anoijdt ;
- ? un secrétaire du buearu ;
- ? un secrétaire ainodjt du bureau.

Les fotnncois snot réparties etrne 2 groupes, de façon tournante, cmome indiqué ci-dessous :

a) Peeimr groupe	b) Deuxième groupe
* président	* pimreer vice-président
* un vice-président	* un vice-président
* trésorier adjoint	* trésorier
* secrétaire aiodjnt du bureau	* secrétaire du bureau

Il est procédé au reulemonnelevt du bearuu tuos les 2 ans, aevc une alternance, etnre collèges, des fctninoos de président, peeimr vice-président, trésorier, trésorier adjoint, secrétaire et secrétaire adjoint.

Les ornsniaatgois sieydalnrcs répartissent etnre elles, par un vtloe poste par poste au sien de luer collège, les fntcoions luer ranneevt ; le cindaadt élu est culei qui onetibt la majorité des viox des mmreebs présents ou représentés du collège dnnt il est issu.

Il en va de même puor les otagnrioisans patronales, les fnnciotos de président ou de pmeeirr vice-président étant assurées par des représentants du CNPA, les acturs fcinotons à puvroior étant assurées par un représentant de chucane de ces organisations.

Article 10 - Président
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le président assure, en liaison avec le premier vice-président, la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion ; il est responsable du fonctionnement régulier de l'ANFA et décide des engagements juridiques et financiers proposés par la direction ; il peut déléguer ses attributions au premier vice-président ou à un vice-président.

Il représente l'ANFA et ses intérêts en justice et dans les actes de la vie civile, sous réserve des attributions du délégué général fixées par l'article 13 ; il fait exécuter toutes les décisions du conseil de gestion relatives aux actions judiciaires engagées par l'ANFA.

En cas d'empêchement, les attributions du président sont assumées par le vice-président du même collège.

Article 11 - Trésorier et trésorier adjoint
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le trésorier s'assure des rentrées financières et de l'établissement des comptes ; il signe les titres de paiement visés à l'article 19. Il est suppléé par le trésorier adjoint en cas d'empêchement.

Article 12 - Secrétaire du bureau
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le secrétaire du bureau ou, en cas d'empêchement, le secrétaire adjoint, présente au conseil de gestion, chaque année, un rapport annuel d'activité ; il s'assure de la conformité aux débats des procès-verbaux des réunions du conseil.

Article 13 - Délégué général
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le délégué général est nommé par le conseil de gestion qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le délégué général approuve les décisions du conseil de gestion sous l'autorité 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 statutaire, les responsabilités suivantes :
? il assure le bon fonctionnement général de l'ANFA ;
? il prépare le budget et établit les comptes en liaison avec le trésorier et le trésorier adjoint ;
? il recrute, dirige le personnel, signe les contrats de travail, le cas échéant procède à des licenciements ; il dirige ou défend

Les SPF sont les suivants :
? SPF1 : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
? SPF2 : Congé individuel de formation ;
? SPF3 : Compte personnel de formation ;
? SPF4 : Actifs de passif sociaux ;
? SPF5 : Plan de formation ;
?? SPF5A : moins de 11 ;
?? SPF5B : 11 à moins de 50 ;
?? SPF5C : 50 à moins de 300 ;

et peut subdéléguer ses missions à des personnes de son choix ;
? il établit et anime les relations avec les pouvoirs publics, nationaux ou régionaux ;
? il assure le secrétariat des sociétés financières (SPF), de la section pluri-spécialisée (SPS) et des groupes professionnels (GTP) visés, respectivement, aux articles 14, 15 et 16 des présents statuts ;
? il représente l'ANFA au conseil d'administration de l'association de services pour la formation professionnelle (ASFA) ;
? il procède au recouvrement de toutes les créances au profit de l'ANFA, le cas échéant par voie judiciaire, dans la limite fixée par le conseil de gestion ;
? il peut engager l'ANFA vis-à-vis des fournisseurs dans la limite de 200 000 € ;
? il peut décider, sur délégation du conseil de gestion, des prises en charge ;
? il peut assumer, personnellement et sur délégation expresse, certaines attributions du conseil de gestion ou du président y compris pour représenter l'ANFA en justice ;
? il participe à la signature des titres de paiement visés à l'article 19 ;
? il peut déléguer toute compétence à un adjoint ou à un chef de département, dans les limites et pour une durée fixées avec l'accord du président et du premier vice-président.

Article 14 - Sections paritaires financières
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Des sections particulières spécialisées, ci-après dénommées « SF » sont instituées auprès du conseil de gestion. Elles sont composées de personnes désignées par les organisations visées à l'article 1er, et répondant aux conditions suivantes :

? jouir du plein exercice de leurs droits civils ;
? ne pas exercer ou avoir exercé une quelconque activité salariée dans un établissement de formation professionnelle initiale formelle ou informelle ou professionnelle des services de l'automobile, à l'exception des établissements d'enseignement de la conduite.

Les SPF sont chargées, par délégation statutaire, de l'application et de la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion. Elles peuvent au conseil de gestion les règles de prises en charge. Le secrétariat des SPF est assuré par le délégué général. Les SPF 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 et les résolutions des SPF ne sont adoptées que si elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés, dans chaque des 2 collèges ; en cas de désaccord, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés de la SPF.

Les SPF sont composées de la façon suivante :

Collège patronal		Collège salarial	
CNPA	6 sièges	CFDT	2 sièges
FNA	2 sièges	CFE-CGC	2 sièges
ASAV	2 sièges	CFTC	2 sièges
		CGT	2 sièges
		FO	2 sièges

? SPF6 : Tertiaires des fonds de l'apprentissage ;
? SPF7 : Cotrunitifs supplémentaires ;
?? SPF7A : Cotutéraire complémentaire ;
?? SPF7B : Ventes vaillantes ;
? SFPA : Taux d'apprentissage.

Article 15 - Section patronale spécialisée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le conseil de gestion établit une section spécialisée, dite « SPS », pour promouvoir l'emploi de la taxe sociale visée à

l'article 1609 ? 16e du code général des impôts, qui est voté, dans le cadre du budget, par le conseil de gestion.

Cette section est composée du collège paritaire du conseil de gestion ; elle est présidée par le représentant du collège arantsur la présidence ou la première vice-présidence du conseil de gestion ; en cas d'empêchement, celui-ci est remplacé par le vice-président de la même catégorie ; le secrétariat de la section est assuré par le délégué général ; elle se réunit au moins deux 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.

À titre consultatif, les commissions régionales de financement (COREFOR), composées de représentants des organisations professionnelles siégeant au conseil de gestion, fournissent des avis sur l'utilisation régionale de la taxe fiscale.

Article 16 - Groupes techniques paritaires *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Des groupes techniques paritaires, ci-après dénommés GTP, sont institués auprès du conseil de gestion.

Les GTP ont pour mission d'étudier l'ensemble des dossiers liés au suivi technique du RQNSA et du RNCSA, et plus particulièrement à la validation des référentiels de certification de qualification professionnelle (CQP) ainsi qu'aux développements du dispositif CQP. Chaque groupe est ainsi amené à fournir des avis sur :
? l'actualisation du RSCNA ;
? la création et le renouvellement des CQP ;
? la mise en œuvre des CQP ;
? la mise en œuvre du dispositif de VAE et ses évolutions.

Il existe un GTP pour chaque branche ou filière du RQNSA.

Deux « référents qualitatifs » sont désignés par chaque organisation représentative pour chaque GTP.

Le secrétariat des GTP est assuré par l'ANFA qui en assure l'animation.

Le programme de travail annuel des GTP est défini annuellement conformément aux dispositions de l'accord préalable définissant les principes de fonctionnement du RQNSA et du RNCSA.

Les GTP s'assurent du déploiement du dispositif de GEPC de branche annexé à la convention nationale.

Le délégué général de l'ANFA rend compte annuellement au conseil de gestion des travaux des GTP.

Titre III Ressources et règles de gestion

Article 17 - Ressources contributives *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Il s'agit des contributions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises de la branche définies par les textes en vigueur dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, l'ANFA peut solliciter :
? de nouveaux financements ;
? de nouvelles cotisations ou de nouvelles cotisations ou cotisations ;
? de nouveaux emprunts ;
? de dons et legs,
? et, de façon générale, de toutes ressources conformément aux textes légaux, réglementaires et contractuels en vigueur, utiles à son objet social.

Article 18 - Gestion comptable

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La gestion de l'ANFA s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables à des associations de la loi 1901, des OPCA, et le cas échéant, des OCTA.

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 comptabilité 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 placées à court terme.

De façon générale, la gestion des ressources s'effectue conformément aux lois, règlements et dispositions réglementaires concernés.

Les pièces justificatives sont conservées, après la clôture de l'exercice, pendant les délais réglementaires.

Article 19 - Titres de paiement *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les titres et états de paiement sont émis et signés dans des conditions décidées par le conseil de gestion.

Les règlements peuvent être effectués par des moyens de paiement dématérialisés.

Article 20 - Titre IV Application des statuts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Toute modification des présents statuts doit faire l'objet d'un accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des véhicules de l'automobile.

Les formalités légales consécutives à l'adoption des statuts, et toutes déclarations ultérieures, sont alicopemcs auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.

Le président, le premier vice-président et le délégué général veillent à l'application et au respect des présents statuts, ainsi qu'à l'accomplissement des formalités administratives qui s'y attachent. Les formalités légales consécutives aux modifications des statuts sont alicopemcs dans un délai, dès réception par l'association de la notification de l'accord collectif qui y a procédé.

Les modifications des statuts de l'ANFA n'entrent en vigueur qu'après le dépôt de la déclaration auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.

Annexe 2 Statuts d'IRP Auto Prévoyance-Santé

Titre Ier Généralités

Article 1er - Constitution *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Pour l'application des articles relatifs aux régimes de prévoyance institués par la convention collective nationale des salariés de l'automobile du 15 janvier 1981 modifiée, il a été créé une institution de prévoyance qui a pour dénomination d'institution de prévoyance des salariés de

l'automobile, du clcye et du mtcoyloce (IPSA) autorisée à fneiontocr par un arrêté du 12 octorbe 1984 du mrnstiie chargé de la sécurité sociale.

Cette iutsttiion dénommée IRP ATUO Prévoyance-Santé est régie par les dioitispnsos du tirte III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale.

La conopicicrstrin tirlreoritae de l'institution s'étend à tuot le treriorite métropolitain.

Article 2 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'institution cpneormd des mrmbees adhérents et des meerbms participants. Les mmbrees adhérents snot :

? les eretpirsens qui, en roiasn de la nutrae de luer activité principale, adhèrent puor l'application de l'article 1.26 de la cvnntoeion cvilotecl psoinllrfneeose précitée ;

? les ersnptereis ou oaergmisms aurets que cuex visés ci-dessus, sur décision ivinideullde de l'institution dnas les contionids seanvutis :

?? l'entreprise ou l'organisme damnuedr diot aiovr une activité annexe ou apparentée aux srceievs de l'automobile ;

?? l'entreprise ou l'organisme daedmenur ne diot pas releevr d'une cienoontvn cvtlieloece isonmapt l'adhésion à tuot arute onrsiamge aeusursr ;

?? l'entreprise ou l'organisme denamuder diot déclarer qu'il aqlupipe à son psenrneol l'intégralité de la ceotnonvin cclvoilete nonailtae des srvieecs de l'automobile, ce ponensnel bénéficiant par conséquent de l'ensemble des gareintas oiitblgoraes définies par latide ciennotvon collective.

Les mrembes piapttrnaics snot :

? les salariés du pseernnol des ereteirsnpns adhérentes à l'institution et arantppneat aux catégories peoelinroseslnfs définies lros de l'adhésion ;

? les acines salariés bénéficiaires du mniaetin de gretnaias obligatoires, asusi lpmeognts que les pntoisetars snot en cuors de sivre ;

? les aniens salariés et lreus anyats droit, pdenant la durée du mnetiain idvniuidel de gtiranae résultant d'une ionvteeintrn du fndos scaiol de l'institution, ou bein par adhésion à tirte idividneul à des règlements particuliers.

Article 3 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'institution a eneteelsilmenst puor obejt d'assurer la cruorvete des reiusqs dnas le cardé défini par les dnssooptsiis ceietlnvnnenools rlivetaes aux gentiraas ceevitlclos de prévoyance et de santé, et de pooesrr à ses meebms des gtniaaers supplémentaires de prévoyance et de santé.

L'institution puet ateburtir des aides financières exceptionnelles, éventuellement relaeloebvns au piorft de paiianttrcps et de leurs aynats driot se toavnurt dnas une sutiaotin dgnie d'intérêt, les dépenses d'aide soaicle étant alimentées par une fciatorn des intérêts des fonds placés.

L'institution puet apceteocr en réassurance les ruiesqs et enegemtagns mentionnés aux a) et b) du seocnd alinéa de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.

L'institution puet sosicurre tuot cantort ou cotevoinnn auprès d'une artue itutitinosn de prévoyance ou uionn d'institutions de prévoyance régie par cdoe de la sécurité sociale, d'une mluuelte régie par le cdoe de la mutualité ou d'une epniserrte régie par le cdoe des assurances, dnnot l'objet est d'assurer au pfoirt de ses mermbs pniapcattirs la creotuvrue des rsequis ou la cnsootituin des aagvtanes mentionnés au scoed alinéa de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cas, l'institution n'est pas rospesbnale de l'assurance des rquesuis ou de la ciiootsntun des aaganevts rtilfaes à ces opérations.

L'institution ne rémunère auucn intermédiaire en vue de l'acquisition de beutllins d'adhésion à ses règlements ou contrats.

L'institution puet céder canirets des reuiqss qu'elle courve ou des aavgnetas qu'elle csnitoute à un ou piusrlues osgenmiars

paqtunart la réassurance, dnas les coiindots prévues par les présents statuts.

Article 4 - Siège social. – Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le siège sciaol de l'institution est fixé à Paris (16e) 39, avenue d'Iéna.

Il porura être transféré, dnas le même département ou dnas un département lrpmitioe sur décision du cesnoil d'administration, suos réserve de racitaotiifn par la paohrince ciomssimon paritaire.

L'institution est fondée puor une durée illimitée.

Titre II Administration

Article 5 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'institution est administrée par un coinsel de 30 mbeemrs creoanmpt puor moitié des représentants des mbreems adhérents et puor moitié des représentants des ppanciraitts pirs parmi ceux-ci.

Les 15 aiitrstunrdmeas représentant les adhérents snot désignés par les oianogsrantis sldianeycs d'employeurs représentatives, à riosan de :

? 11 puor le CPNA ; 2 puor la FNA ; 2 puor l'ASAV.

Les 15 atdnurairitsmes représentant les pniapitacrts snot désignés par les otgisannroias snidelcays confédérées de salariés représentatives sur le paln national, à rasin de :

? 3 puor la fédération générale de la métallurgie CDFT ; 3 puor la fédération de la métallurgie CTFC ; 3 puor la fédération de la métallurgie CFE-CGC ; 3 puor la fédération des tulrierlvaas de la métallurgie CGT ; 3 puor la fédération confédérée FO de la métallurgie.

Ne penveut fraie praitte du csnoiel d'administration au trite du collège des adhérents, que des représentants nommément désignés par des meebms adhérents définis à l'article 2, et au ttire du collège des pariipctnats que des membres pitiarpcatns définis à l'article 2.

Les désignations des amdnetrtuisrais snot notifiées à l'autorité de contrôle perntiuedl et de résolution.

Article 6 - Mandat des administrateurs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

6.1. Validité du mandat

Les aiuimenttarsdrs de l'Institution ne peuenvt être salariés de celle-ci. Un aenicn salarié de l'Institution ne puet être nommé amantduirstier de celle-ci padennt une durée de 3 ans à cemtopr de la ruurtpe de son crnaott de travail.

Une même prnnesoe ne puet aenptirpar simultanément à puls de 4 cnlsieos d'administration d'institutions de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance. Tuote ponrense qui, lorsqu'elle accède à un naouveau mandat, se tvuore en infioacrtn aevc ces dospisioitns doit, dnas les 3 mios de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. À l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être demise de son nouveau mandat, snas que sioit remsie en csau la validité des délibérations alexquules elle a pirs part.

Le nbomre des amntiedrtasirus anyat dépassé l'âge de 70 ans et qui n'est pas en activité ne prorua être supérieur, dnas ccuahn des duex collègues, au teirs des arrtseiuidmatns en fonction. Lqourse ctete limoatiitn est dépassée, l'administrateur le puls âgé du collège considéré est réputé démissionnaire d'office.

Les amtitauresdnrs divneot attetser qu'ils ne cneeioivtrnnet

pas aux dispositions de l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale et plus généralement à toute disposition édictée par les textes en vigueur. Les assurés doivent répondre aux exigences de compétences et d'honorabilité édictées par les textes en vigueur.

6.2. Exercice du mandat. ? Formation

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans.

Après le dépôt de l'accord de nomination ou la modification, les associations représentées font connaître à l'Institution les noms des administrateurs désignés pour la nouvelle mandature, dans le délai de 1 mois précédant la convocation de l'assemblée sur les convocations de l'exercice écoulé.

Le mandat commence lors de l'installation de l'assemblée d'administration, réunie à cet effet par le directeur général de l'institution immédiatement après la tenue de la commission paritaire visée ci-dessus.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour ainsi que des pertes de salaires si, à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les administrateurs sont tenus de faire connaître à l'institution, dans le délai de 1 mois, la perte de leur qualité de représentant d'un membre adhérent ou de leur qualité de membre participant.

Les administrateurs sont tenus de déclarer les mandats qu'ils exercent au sein du GPS dont est membre l'institution.

Les administrateurs sont tenus de remettre à l'institution un curriculum vitae complétant les renseignements prévus par les textes en vigueur pour les entités assurantielles.

Les administrateurs s'engagent à suivre les formations nécessaires au bon exercice de leur mandat.

L'institution met à la disposition de tout nouvel administrateur une formation initiale, indépendamment de celle qui lui est faite par l'organisation d'employeurs ou de salariés qui le mandate, cette formation est assurée au moyen d'une fiche de mandat validée par le conseil d'administration, précisant notamment les responsabilités assumées par les administrateurs.

L'institution assure une formation continue et juridique continue pour couvrir des aspects sur l'institution et sur le GPS dont l'Institution est membre ainsi que sur son environnement économique et social.

6.3. Exercice des pouvoirs ? Dvoier de discrétion

Les membres du conseil d'administration, des comités et des commissions sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale. À ce titre, ils sont placés de l'application de l'article L. 226-13 du code pénal.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général.

Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, des comités et des commissions est assujettie à la même obligation.

Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

6.4. Fin du mandat

Le mandat d'administrateur prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée partielle ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat des administrateurs.

La qualité d'administrateur du collège des adhérents se perd par décès, démission, perte de la qualité de représentant d'une

association adhérente, atteinte de la limite d'âge, démission de l'organisation professionnelle représentée ou rattachée du mandat confié par l'organisation, perte du mandat consécutive à trois mandats consécutifs injustifiés dans l'année. La qualité d'administrateur du collège des participants se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, atteinte de la limite d'âge, démission de l'organisation syndicale de salariés représentée ou rattachée du mandat confié par l'organisation, perte du mandat consécutive à trois mandats consécutifs injustifiés dans l'année.

L'administrateur sortant est remplacé, dans le délai de 1 mois, par l'organisation qui l'avait désigné. Le nouvel administrateur prend le mandat en cours de l'administrateur sortant.

Article 7 - Attributions du conseil d'administration En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

7.1. Responsabilités du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'institution. À cet effet, il prend 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 mieux de la masse 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.

7.2. Gestion de l'institution

Pour la mise en œuvre des activités de l'institution, le conseil :

- ? détermine les orientations relatives aux activités de l'Institution telles que définies à l'article 3 des présents statuts, ainsi que les orientations et décisions relatives à celle-ci se rapportant de surcroît en matière de participations et de réassurance ;
- ? arrête le budget, les comptes ainsi que le rapport de gestion ;
- ? fixe les dépenses de gestion ;
- ? établit à la clôture de chaque exercice un rapport de solvabilité tel que défini à l'article L. 931-13-1 du code de la sécurité sociale ;
- ? détermine les orientations de la politique d'action sociale et de développement de l'institution ;
- ? peut autoriser des aides financières aux participants en difficulté, les dépenses d'aides sociales étant prélevées sur un fonds d'action sociale alimenté par une fraction des intérêts des fonds placés.

7.3. Mise en œuvre du régime professionnel de prévoyance

Pour la mise en œuvre du régime professionnel de prévoyance, le conseil :

- ? assure 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 antérieures par les adhérents et par les participants ;
- ? formule auprès de la commission paritaire de l'institution, toute proposition pour garantir la solidité financière de cette dernière.

7.4. Attributions de l'institution

Pour assurer le bon fonctionnement de l'institution, le conseil :

- ? choisit un directeur ;
- ? nomme en dehors de ses membres un directeur général, ou bien agréé le directeur général du groupe participant auquel appartient l'institution, comme directeur général de l'institution ;
- ? peut révoquer le directeur général qu'il avait nommé ; dans le cas où le directeur général du groupe participant auquel

aatipeprnt l'institution a été agréé cmmoe decteiurr général de l'institution, il puet lui rtierer son agrément et/ou dnmedear son lcnecelemiit ;
 ? nmome en dehors de ses mbmrees un detcuier général délégué puor répondre à l'exigence d'au mnois duex dienigtars efciffes et puet le révoquer ;
 ? atdpoe le rarpopt aennul de gesotin qui est présenté à la cissooimn paritaire de l'institution ;
 ? apdote cuhaqe année un rrapot sur l'activité de l'institution mis à dsistopoin des eieprrensts adhérentes et des ptiaracpnts ;
 ? apoprue le rorappt sur la solvabilité et la sauiton financière, le rorappt régulier au contrôleur et le rporapt sur l'ORSA ;
 ? vidale les piiqletoos écrites de gonuercanve et cvnauort au monis la getsion des risques, le contrôle interne, l'audit interne, l'externalisation, le rtorienpg et la difufoisn pqilubue d'informations ;
 ? entend, au moins 1 fios par an et cuahqe fios qu'il est nécessaire, les pereonsns désignées aux ftmnoicos clés édictées par les tteexs en vuiegr ;
 ? autorise, dnas les coinnodits fixées par les doiospsiiitns législatives et réglementaires en vigueur, les cautions, aalvs et gaeitanrs qui saieernt donnés par l'institution ;
 ? établit les pjeotrs et rpotaps rtfleais aux opérations de foisn ou de sssicion puor lqlesulees l'Institution est concernée, conformément à l'article 17 des présents statuss ;
 ? nmome en son sein, paritairement, des mbreems du comité d'audit des entités antlsilsreaeus ;
 ? nmome en son sein, paritairement, une cmosomisin financière dnnot au moins un mmebre présente des compétences en matière financière ou cbptmaloe ;
 ? nomme en son sein, paritairement, une cisoosimn sociale, qu'elle madtnae puor l'attribution d'aides iineuldldveds sur la bsaee des oitearnnotis qu'il arrête ; cttee cmmssioin rned ctopme auemnlent au cesnoil de l'exercice de son maadt ;
 ? nomme en son sein, paritairement, une cmisomosin de rcoures guiacrex puor examiner, à trtie eenixnotpcel le rjeet d'une damdnee d'attribution de caitapl de fin de carrière d'un patncapriit de l'institution, dnas le carde du règlement du cpaiaitl de fin de carrière ; ctete coosimimsn fonioctne dnas les cdnnoioits fixées par un règlement intérieur adopté par le cosenil ;
 ? puet nomemr en son sein, paritairement, une ou puerlius aretus cmsioominss et/ou un comité des risques, ces cmmsoomiiss exerçant luer activité suos la responsabilité du coesenil qui ne puet luer déléguer les puroivos qui lui snot expressément dévolus par les textes en vigueur.

7.5. Railetnos aevc la SGAPS

L'institution est un ornagmise affilié de la SAGPS (Société de gpoure aisrsanetul de poitoetcrn sociale) du guopre IRP AUTO, qui est constituée dnas le but naemmotnt de gérer des leins de solidarité financière irrtanpmos et drelaubs enrte ses affiliés.

Le conisel d'administration de l'Institution nomme des représentants au cnoiesl d'administration et à l'assemblée générale de la SGAPS. Ceux-ci représentent IRP ATUO Prévoyance-Santé dnas les iancsnets de la SPGAS IRP ATUO Aranusecss et ne pveuent pas prendre, dnas ce cadre, de ptoiosn qui ne sariet pas itiednque à cllee préconisée par le cnsoeil d'administration de l'institution.

Le cniosel d'administration de l'Institution aesrde ou met à dpioostsiin de la SPAGS les dtmuecnos nécessaires à l'exercice de son driot d'information et de son povouir de contrôle.

7.6. Rnoalties aevc la cimoiomssn piartarie de l'institution

Le ceoisnl d'administration :
 ? arsdese aux mbemers de la csomsomiin piraitare oarnniide ou, sleon le cas, met à luer dtisooopin en temps ulite les dcmnueots nécessaires et neoammtnt cuex mentionnés aux aectilrs A.931-3-13 et stanvuus du cdoe de la sécurité sociale, puor luer pmtrretee de se pocennorr en cncansanioe de cusae et de poert un jgenmuet informé sur la gteoisn de l'institution. À cpoetmr de la comuicmiotnan de ces documents, tuot mbemre de la ciosmiomsn paritaire a la faculté de pseor par écrit des qnioutses aexelluuqs le ceosnil est tneu de répondre au cruos de la réunion de la cmsomiion paritaire ;
 ? arsdese en ourte à la csimoiomssn pariarite tuot document, étude et tabaelu de brod raieltf au régime penenirsfoosl oiblgairote et aux garitaens supplémentaires de prévoyance paemetrnt à la coimomssn piartarie de suivre l'évolution du

régime de prévoyance ;
 ? met en ?uvre les décisions pseirs par la csosoimn pariarite ;
 ? rned cpmote à la cossommiin piitarrae des mseis en ?uvre d'émissions de ttreis pitftraaipcs ou subordonnés autorisées par celle-ci conformément à l'article 13 des présents suattts ;
 ? puet poroeprs totue modification, aidtncoojn ou suosepisprn du texte des statuts, du règlement général, ou du règlement du régime pnsoefsnoril obolaigitre (RPO).

Le cneiosl d'administration est informé de tuot proejt de motaciofidin des stautts et règlements de l'institution, de trnsefrat de tuot ou pitrae d'un pelfreutlie d'opérations, que l'institution siot cédante ou cessionnaire, de fusion, de sssociin ou de dotusiisoln de l'institution.

7.7. Roeaitlns aevc les deitngairs de l'institution

Le coeinsl d'administration est informé du mnnotnat et des cdionnotis des prêts qui seaiernt accordés au cours de l'année aux dgaertinis de l'institution dnas le cadre des dioontsisips législatives et réglementaires en veuuigr et nmnotaemt de l'article R. 931-3-22 du cdoe de la sécurité sociale.

Toute cvinteonon ievnrtnneat etnre l'institution, ou toute pnsoenre mloare à luqallee elle airuat délégué tuot ou pritae de sa gestion, et l'un de ses danetiigrs tles que définis à l'article R. 951-4-1 du cdoe de la sécurité soailce diot être soismue à l'autorisation préalable du cenosil d'administration. Il en est de même des cvotnnioens axluuleeqs un deigrinat est ineenmicdtrt intéressé ou dnas leqeuleulss il tratie aevc l'institution par peonsrne interposée. Snot également ssioeums à auiostrstioan préalable du cnsioel d'administration, les cvenoonitns qui sianreet cncluoos enrte l'institution et toute psonerne maolre si l'un des dtaeignis de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, dcuieetr général, mbemre du dirctoeie ou du coseinl de svlnliecarue de litade pesnnore morale. Toutefois, ces dtonisopiiss ne snot pas allabecipps aux cnoitevnons porantt sur des opérations cutraoens et ceuonlcs à des cdnotinios normales.

Article 8 - Réunions et délibérations du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le coensil se réunit aussi suevnot que l'intérêt de l'institution l'exige et au mions 3 fios par an.

Le président ou, à défaut, le 1er vice-président cnvooque le cniseol d'administration et fxie l'ordre du juor de ses réunions. La cnoiocotavn diot être adressée par lttree spmlie au mnois 15 jrous à l'avance.

Les aittirudanresms cioutnnsatt le treis du cnoeisl pveunut cqoveuonr un cnesoil d'administration extraordinaire, par lettre recommandée adressée au moins 10 jrous à l'avance et iiqudnant l'ordre du juor de la séance.

Le coiensl d'administration ne délibère vnaaleebmt que si la moitié au moins de ses meebmrs snot présents ou représentés. Les décisions snot presis à la majorité des mbmrees présents ou représentés. L'administrateur d'un collège déterminé ne puet disposer, au cuors d'une même séance, que d'une ptaocoriurn donnée par un aiimutsaerndtr aenantpapr au même collège.

L'administrateur mvtoie son ansebbe aux réunions du cienosl d'administration. Tiors aecbness non justifiées dnas l'année entraînent la ptere du mndaat et le rclpmenmeaet de l'administrateur par l'organisation qui l'a désigné.

Le vtloe irtnineevt systématiquement à mian levée.

Les administrateurs, ansii que totue prensone appelée à atsisesr aux réunions du ciseonl d'administration, snot tenus à la discrétion à l'égard des ioifnoanrmts présentant un caractère coftneneidil et donné comme telles par le président, le vice-président ou le dcetruer général.

Il est tneu un rrsgteie de présence qui est signé par les aumdirnstetaris pnriacitapt à la séance du ceisonl d'administration.

Les délibérations du cienosl snot constatées par des procès-

verbaux établis sur des feuillets numérotés sans discontinuité, paraphés dans les conditions prévues à l'article A 931-3-4 du code de la sécurité sociale et revêtues du sceau de l'autorité qui les a paraphés. Dès qu'une feuille a été remplie, même partiellement, elle doit être jointe à celles précédemment utilisées. Toute addition, suscription ou interligne de flèches est interdite.

Le procès-verbal de la séance indique le nom des administrateurs présents, représentés, excusés ou absents. Il fait état de la présence ou de l'absence des personnes convoquées à la réunion du conseil d'administration en vertu d'une décision légale ou réglementaire et 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 1er vice-président du conseil d'administration. En cas d'empêchement du président, le 1er vice-président présidant le conseil d'administration, le procès-verbal est revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur agréé à l'autre collège.

Les copies ou résumés des procès-verbaux des délibérations sont valablement certifiés par le président du conseil d'administration ou le 1er vice-président ou, en cas d'empêchement, par tout administrateur.

Il est suffisamment justifié du nombre des administrateurs en exercice ainsi que de leur présence ou de leur représentation à une séance du conseil d'administration, par la production d'une copie ou d'un extrait de procès-verbal.

Article 9 - Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le conseil d'administration élit pour 2 ans et en alternance dans chaque des 2 collèges, 1 président et 1er vice-président. Le président et le 1er vice-président appartiennent nécessairement à des collèges différents.

Pour l'exercice des fonctions de président et de 1er vice-président, la limite d'âge est fixée à 70 ans. Lorsque le président ou le 1er vice-président atteint la limite d'âge, ils sont réputés être démissionnaires d'office.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de 1er vice-président du conseil d'administration d'une institution ou d'un établissement de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en contradiction avec ces dispositions, doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat, sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Les modalités de prise de parole du président et du vice-président de l'institution doivent être précisées dans le règlement intérieur lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut, à tout moment, modifier le règlement intérieur de président et de 1er vice-président.

Le président, ou à défaut le 1er vice-président :

- ? convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour ;
- ? assure la régularité du fonctionnement de l'Institution conformément aux statuts ;
- ? préside les réunions du conseil d'administration et signe tous les actes ou délibérations ;
- ? représente l'institution et y agit en son nom ;
- ? exécute ou fait exécuter toutes délibérations du conseil d'administration relatives aux actions juridiques engagées par l'institution ;
- ? donne avis aux commissaires aux comptes de tous les comptes autorisés, dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Article 10 - Bureau

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le bureau de l'institution est composé d'un président et du 1er vice-président de l'institution, membres de droit, et d'autre part de 2 vice-présidents, d'un secrétaire et d'un trésorier, élus tous les 2 ans par le conseil d'administration parmi ses membres.

Le bureau peut être complété par 4 membres du conseil. Le président et le secrétaire ne peuvent appartenir au même collège.

Article 11 - Directeur général

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Nul ne peut exercer les fonctions de directeur général s'il est âgé de plus de 70 ans. Lorsque le directeur général atteint la limite d'âge, il est réputé être démissionnaire d'office.

Tout candidat aux fonctions de directeur général de l'institution doit faire connaître au conseil d'administration les raisons pour lesquelles il exerce à cette date afin que le conseil puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution. Au cours de ses fonctions, le directeur général informe en tout temps le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée. Le conseil statue dans un délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général de l'institution.

Sans préjudice des délégations de pouvoirs que le directeur général reçoit du conseil d'administration, il est dans ses attributions d'établir le projet de budget de gestion administrative, de prendre toutes les mesures nécessaires pour l'organisation et le fonctionnement des services, ainsi que pour l'application des règlements de l'institution, d'exécuter les décisions relatives aux investissements et aux opérations passées par le conseil d'administration, de liquider les ordres de recettes et d'ordonner les dépenses et d'effectuer les formalités légales ou réglementaires.

Les délégations de pouvoirs reçues du conseil d'administration par le directeur général sont établies pour une durée de 1 an et sont renouvelées annuellement. Au moins 1 fois par an et avant tout renouvellement de chaque délégation, le directeur général rend compte au conseil des actions entreprises dans ce cadre.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est informé de ces délégations, qui ne peuvent être générales.

Titre III Commission paritaire

Article 12 - Composition et fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La commission paritaire, qui comprend un nombre de membres égal à celui du conseil d'administration est composée selon la même répartition des sièges des adhérents qui ont institué les mêmes règles de salaires que ce dernier. Ses membres sont désignés, en dehors du conseil d'administration, par les représentants syndicaux d'employeurs et de salariés visés à l'article 5.

Lorsqu'elle exerce les attributions visées au premier alinéa de l'article 13, la commission paritaire est dénommée « commission paritaire d'administration » et ses décisions prennent la même force que celle des décisions qui ont institué les règlements de prévoyance. Dans tous les autres cas, elle est dénommée « commission paritaire d'administration » et ses décisions prennent la force 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. Elle informe le conseil d'administration de l'institution des motifs dont elle souhaite disposer, en motivant la demande.

La commission paritaire est réunie au moins une 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 approbation 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. À l'exception 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 l'adoption du rapport de gestion, présenté conformément aux dispositions 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 commissions aux comptes sont chargées de l'accomplissement de leur mission.

Article 13 - Attributions de la commission paritaire *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Au moins une fois par an, elle approuve l'activité du conseil d'administration, elle porte un jugement global sur la qualité et l'efficacité 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 relatif aux opérations 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 les 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, après avis motivé du conseil d'administration dans un délai de 4 mois. Ces décisions ne peuvent s'appliquer qu'après accord exprès de la commission paritaire préalable des décisions de l'automobile.

Elle détermine les conditions et modalités d'adhésion de l'institution à tout organisme assurant la garantie collective des moyens nécessaires au fonctionnement des institutions professionnelles de la branche professionnelle, après avis motivé du conseil d'administration dans un délai de 4 mois. Elle peut décider 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 autorise également à la commission paritaire l'attribution des services de l'automobile tous directs et indirects en vue de lui faire apprécier l'opportunité ou la nécessité de procéder à un ajustement de l'annexe financière du règlement de prévoyance obligatoire.

Elle autorise la commission paritaire à modifier, visée ci-dessus, lorsqu'elle constate l'existence d'un risque sérieux de subordination d'affecter l'équilibre financier de l'institution, dès lors que les solutions envisagées pour réduire ce risque excèdent les possibilités conférées à la commission paritaire par les présents statuts.

Les documents transmis par la commission paritaire de l'institution à la commission paritaire nationale sont simultanément communiqués au conseil d'administration, pour information.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, la commission paritaire est 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. Ces décisions ne font l'objet d'un accord formalisé de la commission paritaire préalable des décisions de l'automobile.

Une commission paritaire extraordinaire est réunie dans les 2 mois qui suivent le dépôt de l'accord de branche quand celui-ci relatif à la composition du conseil d'administration de l'institution, pour entériner la décision prise par les représentants sociaux. À l'issue de cette réunion, les mandats des membres de la commission paritaire sont remis à la disposition des intéressés qui les avaient désignés.

Les commissions représentées font connaître à l'institution les noms des membres de la commission paritaire désignés pour la nouvelle mandature, au moins 1 mois avant la réunion de la commission paritaire ordinaire prévue à l'article 12.

Article 14 - Secrétariat de la commission paritaire *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

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 possibilité de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.

Le secrétaire est chargé de la coordination des membres de la commission paritaire et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le procès-verbal des délibérations de la commission paritaire indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que les décisions et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal de la commission paritaire est signé par au moins 1 membre d'une association d'employeurs et un membre d'une association de salariés. Les procès-verbaux sont établis sur un registre spécial coté et paraphé au siège social, ou établis sur des feuilles mobiles dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de la commission paritaire sont gratuitement certifiés soit par le président ou le 1er vice-président, soit par deux administrateurs choisis dans l'un et l'autre des collèges.

Titre IV Organisation financière

Article 15 - Recettes et dépenses *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les recettes courrent du 1er janvier au 31 décembre. Les recettes de l'exercice comprennent :

- ? les cotisations afférentes à l'exercice deus par les membres adhérents et les participants ;
- ? les intérêts ou revenus de fonds, valeurs ou autres biens possédés par l'institution ;
- ? les sommes versées par la loi. Les dépenses de l'exercice comprennent :
- ? les cotisations versées aux participants ou aux adhérents ;
- ? les sommes versées dans le cadre de l'action sociale ;
- ? les dotations aux provisions, réserves légales et réglementaires ;
- ? les frais de gestion et d'administration.

Article 16 - Commissaires aux comptes *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le ou les commissaires aux comptes de l'institution exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment celles des articles R. 931-3-52 à R. 931-3-64 du code de la sécurité sociale.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toute réunion de la commission paritaire au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci. Ils sont convoqués, s'il y a lieu, à une réunion du conseil d'administration en même temps que les autres membres eux-mêmes. La convocation des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les ciseoasrmims aux cpmetos ne pnueevt conequouv les mbemres de la cmiiioossmn praairite qu'après aiovvr vemenant reiqus luer cavoitooncn du secrétaire de celle-ci par lertte recommandée aevc danemde d'avis de réception.

Les cosimimrsaes aux cpoetms ceerinftit les cepmtos de l'institution dnas les cnidontois prévues par les atcleris A. 931-3-32 et svautnis du cdoe de la sécurité sociale.

Titre V Fusion. – Scission. – Dissolution

Article 17 - Fusion et scission

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les opérations de fuiosn et de sicsosin snot réalisées dnas les cdnotiinos définies par les tteexs en vuieugr et nnmeoamtt par les arictles R. 931-4-3 à R. 931-4-6 du cdoe de la sécurité sociale.

Un ou prlesiuis coiemssairs à la fsoiun ou à la scission, désignés par le président du tanuibr de grande iscannte sur requête cjtoinone des iinttitsnuos ou unonis concernées, établissent suos luer responsabilité un rrapot écrit sur les modalités de fuiosn ou de scission.

Dès lros que l'institution piapircte à une opération de fuison ou de scission, elle diot mrttee à la dsoppiotin de ses mermes papitirctans et adhérents, au siège social, 1 mios au minos anavt la dtae de la réunion de la csomosioin paritaire, les duoctmnes énumérés à l'article A. 931-4-5 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 18 - Dissolution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Hormis les cas de fioson ou de scission, l'institution est en lidityouqan dès l'instant de sa dissolution, puor qqeule cuase que ce soit. Sa dénomination soliace est aorls siuvie de la mineotn « Isonttuitin de prévoyance en litydquoaiin ».

La personnalité mrlaoe de l'institution stiusbse puor les bisenos de la litaiquoidn jusqu'à la clôtore de celle-ci.

Article 19 - Titre VI Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le cnoesil d'administration puet établir un règlement intérieur puor le fmtoonneninct du csinoel d'administration.

Le règlement intérieur fxie noentmamnt un mécanisme de prévention des ctonilfs et les cas d'incompatibilité et/ou d'exigence de déclaration (demande de remplacement, asbeinottn sur ctneiars débats, etc.), il prévoit que la lsite des matadns siot complétée par un reiecul des « déclarations d'intérêts », mis à juor annuellement, qui a puor objet de rnecseer les auters fonctions, responsabilités, activités exercées par cqhuae autrdmntiiaser et pietmotlnneeelt slicspiteubes de créer une sutioaitn de ctlniofs d'intérêts aevc ses fonctions.

Le règlement intérieur établit les modalités de l'évaluation alneule des travaux du csenoil d'administration prévue par les ttexes en vigueur.

Annexe 3 Statuts de l'association IRP Auto solidarité-prévention

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Création

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Pour l'application de l'article 1.27 de la convnieton clcvielote nlonaatie des severics de l'automobile, ci-après dénommée la cointenvon collective, les oraotnigansis représentatives des sicreves de l'automobile créent une aotsaiocsin régie par la loi du 1er jlielut 1901, qui penrd la dénomination IRP ATUO SOLIDARITÉ-PRÉVENTION, ci-après dénommée l'association.

Cette aasosioctin reçoit mdnaat cijoonnt dteediss oraongnitisas et de l'organisme de référence visé à l'article 1.27 de la cniovtenton cllotvice puor exécuter les monssiis qui lui snot dévolues.

Article 2 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association se cspooime de mmerebs adhérents qui snot des orsnaaingoits slyedcians et pnoefeersilnsols représentatives dnas la bcnarhe des svreiecs de l'automobile.

Article 3 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association est chargée d'accueillir le fodns clicoetlf visé au IV de l'annexe régime pneniesosofrl complémentaire de santé (RPCS) de la cnviootnen collective, et de mterte en ?uvre des aincots de solidarité et de prévention en fvauer des salariés et des aenincs salariés daneeurmds d'emploi.

Elle décline de manière opérationnelle les ootniarneits des atiocns de solidarité et les pmmoegras de prévention arrêtés par la cmosismion ptiriaare ninltaoae des seeivrcs de l'automobile, ci-après dénommée CPN.

Pour la réalisation de son objet, l'association ustliie ses mnyoes propres, ou cuex de tuot gproue de pticoorettn sacloie auquel elle adhère, asini que tuos aurets qu'elle jgue nécessaires.

Article 4 - Siège social – Durée de l'association

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le siège soacil de l'association est fixé à Prais (16e), 39, aenuve d'Iéna.

Il purora être transféré en tuot atrue leiu par décision du cinoesl d'administration.

L'association est créée puor la durée de la cetovinonn collective.

Article 5 - Règlement intérieur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le cinsuel d'administration puet établir un règlement intérieur anyat puor ojebt de préciser et compléter les règles de ftnomceeoinnt de l'association instituées par les présents statuts.

Il est suel compétent puor mefdior ou agerbor ce règlement intérieur lorsqu'il existe.

Article 6 - Dissolution de l'association

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Si une assemblée générale etrxraoniraide décide la dlioosuitsn de l'association, elle penrd les diiposontis nécessaires puor aerussr la liitqudaion et la dévolution des biens, sleon les ccctnrsonies qui entraînent la dsitousoiln et, en tuot état de cause, en aroccd aevc les ditpsioionss de la loi du 1er jlielut 1901.

Les dtipsionioss psires par l'assemblée générale etndaorarixrie

snot exécutées conformément aux dispositions de l'article 13.4, denreir alinéa. Elle se réunit le cas échéant, à l'initiative du président du conseil d'administration, pour prendre toutes les décisions ultérieures à l'application des décisions prises qui s'appliquent ultérieurement à la décision de dissolution.

Titre II Gestion financière

Article 7 - Financement du dispositif de solidarité et de prévention

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le fonctionnement du dispositif de solidarité et de prévention est assuré par :

? la commission instituée par la commission collective, conformément au titre V.2 de son annexe RCPS ;
? les subventions qui peuvent être accordées ;
? toutes autres ressources non interdites par la loi et compatibles avec l'objet de l'association.

Article 8 - Dépenses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les dépenses de l'association sont engagées dans la limite de son objet social et conformément au budget prévisionnel établi en fin de chaque exercice pour l'exercice suivant, ou d'un/de budget(s) rectificatif(s) approuvé(s) par le conseil d'administration de l'association. Ces dépenses s'effectuent pour la réalisation des programmes décidés par la CPN et réalisés par l'organisme de référence.

Les dépenses sont engagées par le directeur général de l'association, dans le respect des délégations de pouvoir qui lui sont données par le conseil d'administration.

Article 9 - Exercice social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'exercice social coïncide avec l'année civile.

Article 10 - Comptabilité et commissaires aux comptes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Des comptes annuels sont établis selon les règles en vigueur.

Le contrôle des comptes de l'association est exercé par un commissaire aux comptes satisfaisant aux conditions de nationalité prévues par la loi.

L'assemblée générale sur proposition du conseil d'administration, nomme, pour six exercices, un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant ; leurs fonctions s'exercent après l'assemblée générale qui statue sur les comptes du sixième exercice.

Le commissaire aux comptes suppléant est appelé à remplacer le titulaire en cas de refus, d'empêchement, de démission ou de décès.

Le commissaire aux comptes est convoqué à la réunion du conseil d'administration qui examine ou arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'à l'assemblée générale, et s'il y a lieu, à toute autre réunion du conseil d'administration. La convocation est effectuée selon les mêmes formes et sous les mêmes délais que ceux prévus pour la convocation, selon le cas, des administrateurs et des délégués à l'assemblée générale de l'association.

Le commissaire aux comptes présente à l'assemblée générale un rapport sur les comptes annuels qui comprend des vérifications opérées par lui et un rapport spécial sur les opérations visées à l'article L. 612-5 du code de commerce.

Le rapport spécial :

? contient l'énumération des opérations qui sont soumises à l'approbation de l'assemblée générale ;

? précise, pour chaque convention soumise à l'approbation de l'assemblée générale :

?? l'identité des personnes intéressées avec s'il y a lieu l'indication du nom des personnes morales visées à l'article 14.3.1 ;

?? sa nature et son objet ;

?? ses modalités essentielles comportant l'indication des prix ou tarifs pratiqués, des redevances et commissions consenties, et toutes autres incidences relatives à l'assemblée générale d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion ou au renouvellement de la convention.

Titre III Gouvernance

Article 11 - Conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Article 11.1 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association est administrée par un conseil d'administration de forme paritaire, composé de trente membres.

Pour le collège des entreprises, les organisations représentatives représentatives sont :

? 11 pour le CPNA ;

? 2 pour la FANA ;

? 2 pour l'ASAV.

Pour le collège des salariés, les organisations syndicales de salariés représentatives nomment 15 administrateurs, chacun étant issu d'une entreprise exerçant dans le champ d'application de la convention collective ou bien salarié d'une des entreprises ci-dessous. Ces administrateurs sont nommés à raison de :

? 3 pour la fédération générale de la métallurgie CDFT ;

? 3 pour la fédération de la métallurgie CTFC ;

? 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.

Les administrateurs doivent être majeurs et jour de leurs droits civiques. Ils ne peuvent être, directement ou indirectement, salariés de l'association ni de toute personne ou organisme auquel l'association adhère ou dont elle est membre, pour la réalisation de son objet. Un administrateur de l'association ou de ce groupe ne peut être nommé administrateur pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

Article 11.2 - Mandat

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Article 11.2.1 - Durée du mandat des administrateurs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans.

Après le dépôt de l'accord de mandat signé par le conseil d'administration ou la personne qui le modifie, les organisations représentatives sont tenues de connaître à l'institution les noms des administrateurs désignés pour la nouvelle mandature, dans le délai de 1 mois précédant l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé.

Le mandat coïncide avec l'installation du conseil d'administration, réuni à cet effet par le directeur général de l'institution immédiatement après la tenue de l'assemblée générale visée ci-dessus.

Il prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle exprime le mandat de cet administrateur.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission de l'organisation représentée, ou rattachement du mandat confié par l'organisation. L'administrateur sanctionné doit être remplacé par l'organisation qui l'avait désigné. Le nouveau mandat est

terminer le mandat en corus de l'administrateur sortant.

Chaque mandat est renouvelé 2 fois, consécutivement au mandat initial.

Article 11.2.2 - Gratuite et disponibilité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

Toutefois, sont pris en charge les dépenses des frais de déplacement et de séjour ainsi que les peerts de salaires s'ajoutent à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions et limites définies par le conseil d'administration, et en tout état de cause dans la limite des dépenses entraînées par leur fonction ou une inconvénient au-delà des motifs réels justifiés.

Les administrateurs s'engagent à assister avec assiduité aux réunions du conseil d'administration. En cas d'absence, ils s'engagent à donner pouvoir à un autre administrateur de leur collège.

Article 11.3 - Pouvoirs du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir l'association, et notamment :

- ? il approuve à chaque réunion le procès-verbal de la séance précédente ;
- ? il délibère sur l'ordre du jour, il autorise des délégations de pouvoirs au directeur général avec faculté de subdéléguer ;
- ? il approuve le budget prévisionnel établi par le directeur général pour l'exercice suivant, sur la base du plan d'activité établi par l'organisme de référence et validé par la CPN ;
- ? il approuve le(s) budget(s) rectificatif(s) établi(s) par le directeur général en cours d'exercice ;
- ? il examine et arrête les comptes de l'exercice ;
- ? il propose à l'assemblée générale la désignation d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant ;
- ? il valide les projets d'ordre du jour et de résolutions pour l'assemblée générale ;
- ? il peut proposer tout projet de modification des statuts qu'il soumet à l'assemblée générale ;
- ? il établit le cas échéant, et approuve le règlement intérieur ;
- ? il établit et approuve une charte de déontologie, dans le respect des principes posés par l'article 14.1 ;
- ? il prend toutes mesures pour s'assurer du respect de cette charte de déontologie, ainsi que pour mettre en place un dispositif de contrôle interne et de traitement des conflits d'intérêts ;
- ? il nomme en son sein une ou plusieurs commissions dont une spécifique au suivi des actions et aux appels d'offres, toutes commissions exerçant son activité sous la responsabilité du conseil d'administration ;
- ? il diligente, en accord avec le programme d'actions, toute étude pour évaluer les besoins de la branche en matière de solidarité et de prévention ;
- ? il lance, par l'intermédiaire de la commission créée à cet effet, tout appel d'offres pour admettre les offres fixés par le programme d'actions ;
- ? il sélectionne, sur proposition de la commission de suivi des actions et des appels d'offres, tout partenaire afin de réaliser les actions prioritaires ainsi identifiées ;
- ? il vérifie la bonne fin des actions entreprises ;
- ? il rapporte à l'assemblée générale de son action et de toute difficulté soulevée dans la réalisation des objectifs fixés ;
- ? il diligente toute étude relative à l'objet de l'association, en coordination avec les associations de branche intervenant dans les domaines de l'observation psychosociale ;
- ? il propose à la CPN toute évolution de la politique d'actions de solidarité et de prévention ;
- ? il élabore un rapport annuel retraçant les aspects financiers et l'activité de l'association, qu'il soumet à la CPN, ainsi que de son avis.

Article 11.4 - Réunions et délibérations du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le conseil d'administration se réunit au moins quatre fois par an et chaque fois qu'il est nécessaire. La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance et conformément l'ordre du jour, établi conjointement par le président et le 1er vice-président.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'ordre du jour doit comporter le ou les points dont l'inscription est demandée conjointement par sept administrateurs au moins issus du même collège, ou convoqué par 12 administrateurs au moins issus des 2 collèges. Cette inscription est de droit lorsque la demande est parvenue à la présidence parvenue au moins 21 jours calendaires avant la date de la réunion.

La convocation mentionne le lieu de la tenue du conseil d'administration.

Un administrateur élu peut être demandé par le conseil aux comités de l'association, ou par la présidence de l'association, ou cimmencé par 7 administrateurs au moins issus du même collège, ou convoqué par 12 administrateurs au moins issus des 2 collèges.

Une telle demande doit être adressée conjointement, par lettre recommandée avec avis de réception, au président et au premier vice-président de l'association lorsqu'elle n'émane pas de ces derniers. Elle doit préciser l'ordre du jour sur lequel le conseil d'administration sera amené à délibérer. Dès réception et dans un délai de 15 jours maximum, le président et le 1er vice-président fixent la date du conseil d'administration et le président fait adresser les convocations.

Chaque administrateur ne peut détenir plus d'un pouvoir dans son collège.

Pour la tenue du conseil doivent être présents ou représentés au moins la moitié des administrateurs dans chaque collège.

Le directeur général de l'association participe aux réunions du conseil d'administration.

Les décisions du conseil d'administration sont adoptées lorsqu'elles ont réuni la majorité des voix des administrateurs présents ou représentés et ayant droit de vote.

Il est tenu procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le 1er vice-président, ou en cas d'empêchement par un administrateur de leur collège. Une feuille de présence est établie, et est signée par les administrateurs pour eux-mêmes et leurs mandats en cas de procuration. Cette feuille de présence est conservée dans un registre spécifique pour la réalisation du quorum et des majorités.

Article 11.5 - Présidence paritaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Article 11.5.1 - Élection du président et des vice-présidents
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Un président et 3 vice-présidents de l'association sont élus par le conseil d'administration, réunis au sein du collège des représentants d'organisations selydciens et de celui des employeurs. Le président et le 1er vice-président anent à mi-mandat, selon le principe de l'alternance paritaire. Le 2e et le 3e vice-président, qui sont élus chacun ciennement par au sein des 2 collèges, anent également à mi-mandat.

Le 2e vice-président est issu du même collège que celui du président, le 3e vice-président est issu du même collège que celui du 1er vice-président.

Une même personne ne peut être élue plus de 2 fois en tant que président ou premier vice-président de l'association.

Article 11.5.2 - Fonctions du président et des vice-présidents
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le président :
? signe la lettre de convocation aux réunions du conseil d'administration et aux assemblées générales ;
? établit conjointement avec le premier vice-président l'ordre du

juor des cesnolis d'administration, suaf loqrse celui-ci est convoqué à la damndee du coisaimsmre aux ctmpes de l'association ou des anatdimriruests dnas les conoiidtns indiquées aux 4e et 5e alinéas de l'article 11.4 ;

? le cas échéant, saine cooenneijmtnt avec le pieemrr vice-président l'ordre du juor corptnaomt les ptois itirscns en ailappcton du 2e alinéa de l'article 11.4 ;

? établit cjineneontmot avec le pemreir vice-président le perojt d'ordre du juor de l'assemblée générale, suaf louqrse celle-ci est convoquée à la ddenmae de prusiels mbeerms d'un ou des 2 collèges des mbmrees adhérents dnas les conodnitis indiquées à l'article 13.2 ;

? csoigne avec le 1er vice-président les procès-verbaux du csionel d'administration asni que les procès-verbaux des assemblées générales ;

? arsuse la régularité du fcnonintomeet de l'association, en pemrir leiu du cosenil d'administration et de l'assemblée générale, et singe tuos aetcs et délibérations ;

? représente l'association en juctise et dnas les aects de la vie cliive et possède tuos pvioruos à l'effet d'engager l'association, suaf puor les acets puor lseques le cnseoil d'administration a donné mndaat spécifiquement au dituerer général ;

? exécute ou fiat exécuter totues délibérations du cinsuel d'administration rltaeives aux acotins jiaieucdrs ou jnecltrnuedioiils engagées par l'association ;

? cnuiquomome snas délai au csoriimsmae aux cptemos les iantoorimfs qui lui snot tseanmirss par le druteicer général ou les aurtres mrems du csionel d'administration conformément à l'article 14.3.2 ;

? répond aux qoesutins écrites formulées, conformément aux dosiisnoipts des alctires 15.2, par les délégués de l'assemblée générale.

Le 1er vice-président est chargé des mnsiiss contineojs énumérées ci-dessus et, puls généralement, d'assister le président.

En cas d'empêchement du président, le 1er vice-président excree les fnointcos du président. A ce ttire en particulier, il sngie la lrtete de ctoacivoonn aux réunions du csionel d'administration et aux assemblées générales anisi que les procès-verbaux. Puor les atncios conjointes, il est assisté du 2e vice-président.

En cas d'empêchement du 1er vice-président puor les aotcnis conjointes, le président est assisté du 3e vice-président.

Article 12 - Directeur général

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le deuciertr général de l'association est le dteurcier général de l'organisme de référence visé à l'article 1er.

Il répond de ses msinosis dnvaet le cseoinl d'administration.

Il asisste aux réunions du csineol d'administration et des commissions.

Il établit en fin d'exercice le pojret du bgeudt de gsoietn et des proetjs de bdeugt rtefcicatif qu'il cmunqoumie au cionel d'administration.

Il prned ttoues les dnpoisstiis nécessaires puor l'organisation et le fetemnoninnoct amsriitntidaf et ficanneir de l'association.

Il ifnmroe le csionel d'administration des subdélégations de puovois qu'il a consenties, celui-ci puovant ltmieir la durée et les mnantots d'autorisation de ces subdélégations.

Il rned cmtope au coesinl d'administration des subdélégations qu'il a consenties.

Il snaglie au commirasisse aux ctmoeps tuot meamequnnt à la crhtae de déontologie visée à l'article 14.1.

Dans le crade de sa délégation de poirvous par le cionel d'administration, le deuecrtir général est chargé d'exécuter les décisions persis par le cionel d'administration, d'engager les dépenses, d'effectuer les formalités légales ou réglementaires.

Les délégations de puorivos reçues du cnsioel d'administration par le dcereuirtr général snot établies puor une durée de 1 an

rnloaeulbeve tacitement. Au mnois 1 fios par an et avant tuot rneuvlenomleet de chuqae délégation, le dtecierur général rned coptme au coiensl d'administration des aitcons entierpress dnas ce cadre.

Au cuors de ses fonctions, le dutcierreer général diot faire connaître au csienol d'administration tuot porjet penoresnl d'activité plooneinrflesse supplémentaire, aifn que ce denerir pssie apprécier sa compatibilité avec les fnicntoos qui lui snot confiées. S'il les eimtse incompatibles, le cionel d'administration irednitt au dcteruirtr général de les exercer.

Article 13 - Assemblée générale

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Article 13.1 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'assemblée générale est composée de 30 délégués :

? un collège de 15 délégués représentant les otangrinsiaos plsfeosnrloieens adhérentes de l'association, à riason de :

?? 11 puor le CPNA ;

?? 2 puor la FANA ;

?? 2 puor l'ASAV,

? un collège de 15 délégués désignés par les ooarnsgnitias scaniedlys de salariés adhérentes, ccauh étant issu d'une eetrrpnise erntnat dnas le champ d'application de la conoievtnn ceticolvle ou bein salarié d'une de ces organisations, à rsaoin de :

?? 3 puor la fédération générale de la métallurgie CDFT ;

?? 3 puor la fédération de la métallurgie CTFC ;

?? 3 puor la fédération de la métallurgie CFE-CGC ;

?? 3 puor la fédération des tuarlearivls de la métallurgie CGT ;

?? 3 puor la fédération confédérée FO de la métallurgie.

Les délégués de l'assemblée générale ne pnuevet pas être désignés parmi les administrateurs.

Le mndaat des 30 délégués de l'assemblée générale est de 4 ans. À l'issue de l'assemblée générale eandraroirixe visée au 6e alinéa de l'article 13.3, les maatnds des mbremes de l'assemblée générale snot remis à la dtospiision des ontonairsigas qui les aveiant désignés. Les otaniigosarns représentées fnot arols connaître à l'Institution les nmos des meerbms qu'ils désignent puor la nlluvoee mandature, au monis 1 mios anavt la tunee de l'assemblée générale ordinaire.

Le président du csionel d'administration et les 3 vice-présidents aeisstnst de dirot aux réunions de l'assemblée générale, snas viox délibérative.

L'assemblée générale est présidée par le président, qui est assisté par le 1er vice-président.

Article 13.2 - Convocation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'assemblée générale oarniidre se réunit au monis une fios par an et cahuqe fios que nécessaire :

? a) Sur cnotavoocin du président du cisneol d'administration ;

? b) À la ddmaene ctiojnoe d'au monis 7 mrmbees du même collège, ou de 12 isuss des 2 collèges, qui diot être adressée au président du cnoisel d'administration par lttree recommandée avec aivs de réception et iudineqr l'ordre du jour.

Dans le cas visé au a), la catcovoinon qui ctoopmre l'ordre du juor est adressée au monis 15 jrous à l'avance. Dnas le cas visé au b), la ccootvanoin diot être adressée dnas un délai de 30 juros sainvut la réception de la ddnmae par le président.

L'assemblée générale etoaxridrnraie se réunit sur cicntoovaon du président du csienol d'administration. La convocation, qui mnineote l'ordre du jour, diot être adressée au moins 30 jrous à l'avance.

Les cnticonovoas aux assemblées générales snot adressées par tuot meyon prtnmteeat de luer conférer une dtae certaine. Elels meneinntnot le leiu de la teune de l'assemblée générale, qui puet être le siège soacil de l'association ou tuot autre lieu.

Les délégués de l'assemblée générale doivent répondre personnellement aux convocations. Chaque délégué présent ne peut détenir plus d'un pouvoir dans son collège.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des délégués sont présents ou représentés. À défaut de ce quorum, elle est à nouveau convoquée dans les 30 jours suivants. Elle peut alors délibérer quel que soit le nombre de délégués présents, à la seule condition que les 2 collèges soient représentés.

Les questions posées oralement en séance peuvent faire l'objet de débats. Une réponse circonstanciée en séance n'est impérative que pour les questions écrites visées à l'article 15.2.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des voix des délégués présents ou représentés dans chaque collège.

Aucun délégué intéressé à l'une des questions visées dans le rapport spécial du commissaire aux comptes ne peut prendre part au vote qui concerne cette question (alinéa déplacé).

Les décisions de l'assemblée générale adoptées sont prises à la majorité des deux tiers des délégués présents ou représentés dans chaque collège.

Une assemblée générale extraordinaire est réunie dans les 2 mois qui suivent le dépôt de l'accord de branche quinquennal visé au paragraphe 11.2.1, pour entériner la décision prise quant à la composition du conseil d'administration de l'institution.

Il est établi un procès-verbal cosigné par le président et le vice-président ainsi qu'une feuille de présence émargée par chaque délégué. La feuille d'émargement est conservée dans un registre de présence pour justifier de la réalisation des quorums et des majorités.

Article 13.4 - Attributions de l'assemblée générale

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les attributions de l'assemblée générale sont les suivantes :

- Nommer le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant sur proposition du conseil d'administration ;
- Approuver les comptes annuels après avoir entendu le rapport du conseil d'administration et le rapport du commissaire aux comptes ;
- Approuver les conventions décrites dans le rapport spécial du commissaire aux comptes ;
- Donner quittance de sa gestion au conseil d'administration.

Les attributions de l'assemblée générale sont les suivantes :

- Approuver tous modifications des statuts de l'association et les propositions avec les dispositions de la convention collective et nationale de son article 1.27 ;
- Préparer la dissolution de l'association ;
- Décider la dissolution ou la fusion avec une ou plusieurs autres associations ;
- En cas de dissolution de l'association pour quelque cause que ce soit, désigner parmi les dirigeants de l'association ou en dehors, un ou des liquidateurs chargés des opérations de liquidation ;
- Décider la dévolution de l'actif net conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901.

Les décisions adoptées par l'assemblée générale doivent être exécutées qu'à défaut d'accord contraire conclu en CPN au plus tard dans les 2 mois qui suivent, sous réserve du droit légal d'opposition et d'accord.

Titre IV Bonnes pratiques

Article 14 - Déontologie et conflits d'intérêts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Article 14.1 - Charte de la déontologie, de la prévention et du traitement des conflits d'intérêts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La charte de la déontologie, de la prévention et du traitement des conflits d'intérêts établie par le conseil d'administration définit :

- ? l'identification des personnes physiques ou morales qui peuvent se trouver en conflit d'intérêts avec l'association ;
- ? l'identification aussi éthique que possible des situations dans lesquelles un conflit d'intérêts se présente, probable, avéré, probable, et possible, en conformité avec les principes des présents statuts ;
- ? les mesures prises en vue de la prévention des conflits, notamment en ce qui concerne les incompatibilités de fonctions ;
- ? la mise en place d'un dispositif de contrôle permanent ;
- ? la mise en place d'une procédure de gestion des conflits d'intérêts prévoyant notamment des procédures d'alerte et de suivi aux conflits d'intérêts constatés et qui n'ont pu être évités malgré les mesures de prévention mises en place.

Le conseil d'administration détermine :

- ? toute modification nécessaire de la charte au regard du retour d'expérience ;
- ? tous projets de résolution des modifications des statuts de l'association pouvant être reuend nécessaires pour améliorer la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts.

Article 14.2 - Traitement des conflits d'intérêts en cas d'appel d'offres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Lors du dépouillement des candidatures de réponses aux appels d'offres par le commissaire de suivi des actions et d'appels d'offres et avant l'arrêt de la liste des candidatures retenues, chacun des candidats membres de l'association est tenu de déclarer en réunion de conseil ou au plus tard dans un délai de 8 jours, par lettre avec accusé de réception adressée au président de l'association, l'existence d'une situation d'éventuel conflit d'intérêts avec lui-même ou avec le membre de l'association qu'il représente.

Il en est de même pour tout candidat membre du conseil d'administration lors de la présentation de la liste des candidatures au conseil d'administration.

Cette déclaration s'impose également, pour toute situation d'éventuel conflit d'intérêts postérieure à l'établissement de la liste, selon les mêmes modalités à compter de la date à laquelle cette situation est née.

Est considéré comme une situation d'éventuel conflit d'intérêts, le cas dans lequel un membre du conseil d'administration se trouve, ou bien s'est trouvé au cours des 5 dernières années, dans l'une des situations visées à l'article 14.3.1. ci-dessous.

Les membres du conseil d'administration qui déclarent une situation d'éventuel conflit d'intérêts ne peuvent pas assister aux débats à l'issue de la commission, ni à ceux du conseil d'administration consécutifs à ces débats, ni prendre part aux délibérations en lien avec les décisions d'appels d'offres visés ci-dessus.

Les membres morales candidates aux appels d'offres sont tenues de jurer au moment de leur candidature la liste des relations financières, clients ou fournisseurs au cours de l'année civile précédant l'envoi de l'avis d'appel d'offres, avec les membres de l'association.

Article 14.3 - Conventions conclues avec l'association

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Article 14.3.1 - Conventions soumises à déclaration

Le directeur général, les membres du conseil d'administration, et les délégués de l'assemblée générale doivent déclarer les conflits d'intérêts suivants :

? directement, ou par personne interposée, entre eux et l'association ;

? ou être l'association et une autre personne morale dont ils seraient par ailleurs un associé, gérant, administrateur, directeur général, directeur général délégué, membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, administrateur d'une filiale des titres de vote supérieure à 10 % ou de toute autre fonction de direction ;

? ou être l'association et toute personne morale dans laquelle ils auraient un intérêt direct ou indirect, au titre notamment des fonctions dirigeantes ou délibérantes, ou d'une participation au capital ou d'un lien salarié ou d'une relation commerciale à titre non salarié, ou d'une position d'influence en raison de l'exercice de leurs activités.

La même obligation de déclaration s'impose aux conventions renouvelées y compris par tacite reconduction.

Lorsque la déclaration ou le renouvellement d'une convention telle que visée ci-dessus est inscrit à l'ordre du jour du conseil d'administration, l'administrateur concerné ne peut pas personnellement assister à la séance ni voter aux fins de le représenter.

Article 14.3.2 - Modalités de la déclaration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La déclaration est réalisée par le coauteur à la présidence de l'association, qui en assure aussitôt le croisement aux comptes, d'une copie de la convention ou, lorsque la convention n'a pas fait l'objet d'un écrit, d'une lettre signée personnellement par le membre du conseil d'administration intéressé précisant :

? le nom des personnes morales concernées visées à l'article 14.3.1 ;

? la nature et l'objet de la convention donnant lieu à déclaration ;

? les modalités essentielles de la convention donnant lieu à déclaration incluant l'indication des prix ou tarifs pratiqués, des réservations et commissions consenties, et toutes autres conditions permettant d'apprécier l'intérêt qui s'attache à la convention ou au renouvellement de la convention déclarée.

Cette déclaration est effectuée dans un délai maximum de 21 jours précédant la date de conclusion ou de la date de prise d'effet du renouvellement de la convention.

Article 14.3.3 - Approbation par l'assemblée générale

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les conventions soumises à déclaration, relèvent de l'article L. 612-5 du code de commerce, fût l'objet du rapport spécial du conseil d'administration aux membres de l'association visé à l'article 10.

Elles sont soumises pour approbation à l'assemblée générale statuant sur les modalités de l'exercice écoulé.

Article 15 - Transparence et contrôle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Article 15.1 - Droit de communication permanent des délégués

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Chacun des délégués de l'assemblée générale peut à tout moment, par lui-même ou par mandataire, personnellement ou par l'intermédiaire de l'association des délégués suivants, en vue de :

? le règlement intérieur de l'association lorsqu'il existe ;

? la charte de déontologie de l'association ;

? les statuts de l'association.

Article 15.2 - Droit des délégués de poser des questions écrites

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

À compter de la date de réception de l'ordre du jour d'une

assemblée générale, chacun des délégués de l'assemblée générale peut poser des questions écrites.

Les questions écrites doivent être adressées au siège social de l'association par lettre recommandée avec avis de réception à l'attention du président, au moins 10 jours calendaires avant la tenue de l'assemblée.

Ces questions doivent être en rapport direct avec l'ordre du jour de l'assemblée. Il y est répondu en séance.

Les questions posées et les réponses apportées sont mentionnées dans le procès-verbal de l'assemblée.

Annexe 4 Statuts du CESA

Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Entre les organisations professionnelles et syndicales représentatives des salariés de l'automobile, il a été créé un centre d'études des services de l'automobile (CESA), association partielle à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901, pour la promotion et le développement du dialogue social au niveau de la branche.

Cette association, membre du groupe de participation sociale IRP ATUO et ci-après dénommée « l'association », prend la dénomination suivante : « IRP ATUO CSEA ».

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association a pour objet :

? d'assister les organisations professionnelles et syndicales de salariés dans la définition et la réalisation de leurs actions concertées, notamment pour ce qui concerne les enquêtes, études et éditions intéressant les entreprises et les salariés de la branche ;

? de promouvoir le dialogue social au sein de la branche des services de l'automobile et de faciliter l'exercice des mandats de représentation ;

? de mettre les ressources visées à l'article 1.05 b de la convention cédente à la disposition des organisations susvisées, et de faciliter le rapport d'activité visé à l'article 3 de l'accord partiel national au financement du paritarisme.

Article 3 - Siège et durée de l'association

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le siège social de l'association est fixé à Paris, 39, avenue d'Iéna, 75016 Paris. Il peut être transféré en toute autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

La durée de l'association est illimitée.

Article 4 - Conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

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 de salariés.

Les 10 sièges du collège des salariés sont pourvus de la manière suivante :

? CFTD, 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, 8 représentants ;
? FNA, 1 représentant ;
? ASAV, 1 représentant.

Au sien de cauhqe collège, cqahue orsiaaotignn procède aux désignations de façon à refléter au mieux la répartition des hmemos et des fmmees constatée dnas la branche, nmnaeotmt à l'occasion du rcnlpmaeeemt d'un administrateur. Lros du rvulmnnoeeelt qdreaninaul des mandats, les onaisrngotas représentées se cncoerntt à cttee fin anvat de procéder aux désignations.

4.2. Mdaant des administrateurs

La durée du madnat d'administrateur est de 4 ans.

Après le dépôt de l'accord de barhnce quuedaanrl cnfinoamrt la cisimopootn du ceinsoi ou la modifiant, les oisonrtignaas représentées fnot connaître à l'institution les nmos des adsiuemerittnras désignés puor la nueollve mandature, dnas le délai de 1 mios précédant l'assemblée générale stunatat sur les ctpoems de l'exercice écoulé.

Le mnaadt cmncmeoe lros de l'installation du coisenl d'administration, réuni à cet eefft par le deeriuctr général de l'institution immédiatement après la tenue de l'assemblée générale visée ci-dessus.

Il prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale sntataut sur les ceompts de l'exercice écoulé et tenue dnas l'année au cours de lleaqlue erpexe le mdanat de cet administrateur.

Les aumenirarisdtts devonit être mjeurs et jjour de lerus drotis clivis et civiques.

Les aamurtesidtrins de l'association ne pnuveet être ? detnceimret ou inmeeenirtct ? salariés de celle-ci. Un anecin salarié de l'association ne puet être nommé aistietrmuandr de celle-ci pdanent une durée de 3 ans à cemoptr de la ruptrue de son ctnoart de travail.

Les foioctnns d'administrateur snot gratuites. Les fiars de déplacement et de séjour engagés à l'occasion de l'exercice de lrues fncoonits snot remboursés sur justificatif.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, ptere de la qualité de représentant d'un mrembe adhérent, démission de l'organisation représentée ou rrtieat du madant confié par liatde organisation.

Les atirtsunrdmiaes snot tuens de friae connaître à l'association, dnas le délai de 1 mois, la petre de luer qualité de représentant d'un mbemre adhérent. L'administrateur stnaort est remplacé, dnas le délai de 1 mois, par l'organisation qui l'avait désigné dnas le rcseepet de l'objectif visé au dinerer alinéa du ppgaharrae 4.1.

Le nvuoel aemdirntusiatr tenrime le mdnaat en cours de l'administrateur sortant.

4.3. Rôle

Le ciesnol d'administration est inevtsi des porovuis les puls étendus puor aendmisitr l'association. Il détermine les otneoiinats de l'association dnas le rscpet de son ojbet social, et il arrête les cotmpes annuels.

Il délibère sur l'ordre du juor arrêté par le président.

Il adrocoe les délégations de signurate puor le foncmtneioent des cepotms et délègue au président et au secrétaire les povruois qu'il estmie nécessaires.

Le csoneil d'administration établit si nécessaire un règlement intérieur destiné à préciser les cditoninos d'application des présents statuts, et ttoue atrue msuere à caractère général.

4.4. Réunions et délibérations

Le cseoinl d'administration se réunit atunat que de besion et au mnios une fios par an.

Le président ou, en cas d'empêchement, le secrétaire cvqnooue le coniesl d'administration et fxie l'ordre du juor de ses réunions. La cvncitaooon diot être adressée par lertte simlpe au monis 15 juors à l'avance.

Le cisnoel d'administration ne délibère vrnalbleeat que si la moitié au moins de ses memerbs snot présents ou représentés. Caqhue représentant puet se firae rretmete au puls un puvioor d'un représentant anbsset du même collège.

Au sien du cnosiel d'administration, les décisions snot preiss à la majorité des mebmers présents ou représentés. Cquhac représentant doispse d'une voix. Le vtoue a leiu à mian levée.

Les administrateurs, cmmeoe ttoue pseonne asssntiat aux réunions du conseil, snot tunes à la discrétion et au sceert des délibérations.

Un aairdetutnimsr qui sieart asbent 3 réunions consécutives dnas l'année, snas justification, pred son mdnaat au sien de l'association.

Il est tneu un rgtserie de présence qui est signé par les aestdanmutrriis ptrciapiant à la séance du cseoinl d'administration.

Le procès-verbal de la séance iudqine le nom des aurtidiarimnsts présents, représentés, excusés ou absents. Il fiat état de la présence de toute aurtte ponsnere anyat assisté à tuot ou prtaie de la réunion.

Le procès-verbal est revêtu de la sarungie du président et du secrétaire. En cas d'empêchement du président, le secrétaire présidant le ceinsoi d'administration, le procès-verbal est revêtu de la snguatire de ce deinrer et de cllee d'un adtistaenimrur atrprenanat à l'autre collège.

Les cpioes ou ettrxias des procès-verbaux des délibérations snot vabellmenat certifiés par le président ou le secrétaire ou, en cas d'empêchement, par tuot administrateur.

Il est sfamnimesft justifié du normbe des ateadirtrumsnis en ecieyrce asini que de luer présence ou de luer représentation à une séance du conseil d'administration, par la picoudtorn d'une cpoie ou d'un etixrat de procès-verbal.

Article 5 - Assemblée générale

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le cesionl d'administration tenit leiu d'assemblée générale et, à ce titre, se réunit au minos une fios par an.

À la majorité smlipe des membres, l'assemblée générale :
? appovre les ctepmos aennuls ;
? apouprve le rraoppt aennul du président ;
? procède à l'élection du président et du secrétaire, dnas les citinnodos indiquées à l'article 6 ;
? nomme, puor une durée de 4 exercices, un cismmimsaoe aux cetomps qui ne puet être le même que celui de l'organisme aevc leqeul l'association est liée par un pcoortloe de rrevuneoecmt des cniotatsois ;
? pnerd ttuoe aurtte résolution et décision dnas le cdrae des présents statuts, à l'exception des résolutions pirses à la majorité qualifiée.

À la majorité qualifiée des 2/3 des membres, l'assemblée générale poornnce la dilotssiuon de l'association. Ctete décision ne puet tooiufets être psrie que si l'association n'est puls l'organisme désigné par la citrvoneon cvtlliceoe des seirevcs de l'automobile puor pmouvrior l'action des piarneets sociaux.

Lorsque le csneoil d'administration tenit leiu d'assemblée générale, les décisions snot persis collège par collège.

Article 6 - Président et secrétaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le président et le secrétaire snot élus puor 1 an, l'un par la pitrae ptolaarne et l'autre par la paitre syndicale, aevc aalcrnetne des fioctonns ertne les duex paites après cahque 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 dirige tous les actes ou délibérations ;
- ? représente officiellement et représente 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 judiciaires 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 œuvre, au regard de l'exécution de la convention comme du règlement des dépenses. À cet effet, ils se réunissent au moins 1 fois par trimestre.

Ils redonnent corps à 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.

Les modalités de prise de parole pluripartite du président et du secrétaire sont régies par le règlement de l'association lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

Article 7 - Ressources et dépenses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

7.1. Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- ? d'une dotation 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 prises ;
- ? des subventions pouvant être allouées pour la réalisation de toute étude sociale ;
- ? plus généralement, de toute ressource non contraire à la législation en vigueur.

7.2. Dépenses

Les dépenses de l'association sont supportées 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.

Article 8 - Modification des statuts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les statuts de l'association ne peuvent être modifiés que par accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des salariés de l'automobile.

Article 9 - Dissolution de l'association

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La dissolution de l'association visée à l'article 5 est décidée par l'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 sont substitués au conseil d'administration.

Article 10 - Formalités

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le président, au nom du conseil d'administration, est chargé de remplir toutes les formalités de déclaration et de publication requises par la législation en vigueur.

Annexe 5 Statuts D'IRP auto APASCA

Article 1er - Institution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Pour l'application de l'article 1.29 de la convention collective nationale des salariés de l'automobile, il a été créé une association loi du 1er juillet 1901, qui a pris la dénomination « association nationale pour l'action salariale et sociale de l'automobile » (IRP AUTO APASCA), ci-après dénommée l'association.

Article 2 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association se compose de membres adhérents qui sont les représentants des salariés et des représentants des entreprises de l'automobile.

Article 3 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association est chargée de promouvoir et de gérer des actions sociales et culturelles en faveur des salariés visés à l'article 1.29 de la convention collective des salariés de l'automobile. Dans ce cadre l'objectif principal est l'assistance du salarié dans son droit d'ayants droit, ses droits 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'objet de l'association, défini par l'article 1.27 a de la convention collective, consiste à créer un comité d'entreprise en matière d'activités culturelles et sociales. Les actions de l'association bénéficient à tous les salariés de la profession que soit la taille de l'entreprise.

Chacun des membres adhérents s'engage à participer à la réalisation des choix et orientations de l'association, dans le seul intérêt des salariés des entreprises représentées de la profession collective.

Pour la réalisation de son objet, l'association utilise ses moyens propres ou ceux de toute entité à laquelle elle adhère, ainsi que tous ceux qu'elle juge nécessaires.

Article 4 - Siège social. – Durée de l'association

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le siège social de l'association est fixé à l'adresse du siège social du Groupe IRP AUTO.

L'association est créée pour la durée de la convention collective.

Article 5 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association est administrée par un conseil d'administration de forme paritaire, composé de vingt membres nommés par les membres adhérents. Les représentants des salariés sont :
? 8 pour le CPNA ;
? 1 pour la FNA ;
? 1 pour l'ASAV.

Les représentants des salariés adhérents nomment dix administrateurs, chaque délégation devant composer au moins un administrateur issu d'une entreprise et nommé dans le cadre d'application de la convention collective ; ces administrateurs sont nommés à raison de :

- ? 2 puor la CDFT ;
- ? 2 puor la CTFC ;
- ? 2 puor la CFE-CGC ;
- ? 2 puor la CGT ;
- ? 2 puor FO.

Article 6 - Mandat des administrateurs
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans.

Après le dépôt de l'accord de barcne qidraenanul cinfanmrot la cootiiposmn du conseil ou la modifiant, les oainogsnriras représentées fnot connaître à l'institution les nmos des ardiueastmrtins désignés puor la neovllue mandature, dnas le délai de 1 mios précédant l'assemblée générale stuatant sur les comepts de l'exercice écoulé.

Le mndaat ccmnemoe lros de l'installation du cneisol d'administration, réuni à cet efeit par le duectierr général de l'institution immédiatement après la tnuée de l'assemblée générale visée ci-dessus.

Il pernd fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale sattaunt sur les ctempos de l'exercice écoulé et tunee dnas l'année au crous de luqlalee expire le mndaat de cet administrateur.

Les aiurimtestdnras donivet être mujares et jouir de lrués dritos civils. Ils ne pevunet être, dtricineemt ou indirectement, salariés de l'association. Un anicen salarié de l'association ne puet être nommé andtsmtruaeir panednt une durée de 3 ans à cepmotr de la rpruue de son cnaortt de travail.

Les ftonicos d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les aenmtitadursirs ont doit au rmmuéesrebnot des faris de déplacement et de séjour asni que des peerts de rémunération sbiues à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dnas les cnontiods déterminées par les otangniirosas qui les ont désignés.

Les adintuatsrirms snot tenus à la discrétion à l'égard des innfaromots présentant un caractère confidentiel.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission de l'organisation représentée ou rietart du mdaant confié par lidtae organisation. L'administrateur sanotr diot être remplacé, par l'organisation qui l'avait désigné. Le nuevol aditrasuitemnr ntrieme le mandat en crous de l'administrateur sortant.

Article 7 - Pouvoir du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le coisenl d'administration est invseti des pruiovs les puls étendus puor aerdniismtr l'association, et nmnatmeot :

- ? il aupovrpe le procès-verbal de la séance précédente ;
- ? il délibère sur l'ordre du juor ;
- ? il cisonttue un bureau, aqeuel il délègue les piuovs nécessaires puor aursesr la bonne machre de l'association ;
- ? il arrête le bdguet ;
- ? il arrête les ctompes de l'exercice ;
- ? il nmmeoe en derhos de ses membres, un dceeruitr général et puet le révoquer ;
- ? il puet noemmr en son sien une ou peisulurs commissions, celles-ci exerçant luer activité suos la responsabilité du cesinol ;
- ? il aousitre les cautions, alvas et griatneas qui srnealet donnés par l'association ;
- ? il aovpurpe le rparot annuel du dtuirecer général ;
- ? il appvruee et amdnee le règlement intérieur ;
- ? il pooprse à l'assemblée générale la désignation d'un cimrssomiaie aux ceompts ;

Article 8 - Réunions du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le cneisol d'administration se réunit au monis 4 fios par an et cahque fios qu'il est nécessaire. La ccvtoionaoon est adressée au minos 15 juors à l'avance et crptomoe l'ordre du jour, établi cionnmtjeenot par le président et le vice-président.

Un coisenl d'administration eirotadranrix puet être demandé par le csosmarimie aux cmotes de l'association, ou par 7 atrartnejudmiss au moins.

Ces dednaems doivent être adressées par lettre recommandée motivée au président. Dès réception et dnas un délai de 10 juors maximum, le président fxie la dtae et l'ordre du juor du cneisol d'administration et adersse la convocation.

Les atisdretnaumirs se tvraonut dnas l'impossibilité de déférer à la ccvoinootn du cinsuel d'administration, penevut se fraie représenter par un des atarnsuidietmrs présents, aatepnnrpat au même collège.

Chaque asnrtemiduitar ne puet détenir puls d'un pouvoir.

Les décisions du cionseil d'administration ne snot vealabls que si, dnas cqhaue collège, le normbe des aieturatdnsmrims présents à la séance ou représentés est au mnois égal à 5.

En cas d'un nobrme iusfninafst d'administrateurs, ne pternaemtt pas de pnrdrere de décisions, un cneisol d'administration supplémentaire srea convoqué sur la bsae du même orrde du jour, dnas les 2 sanimees suivantes.

Les décisions du cnsueil d'administration snot adoptées lorsqu'elles ont rieceuclli la majorité des viox des armtsanutideris présents et représentés. Toutefois, puor les opérations immobilières, l'acquisition de luoacx administratifs, les seiobtuvvns des osriaenmgs extérieurs suos quelque dénomination que ce soit, nmmeotat conrtat de réservation ou stisorciopun de ltis ou de peclas dnas des cnrtees de vacances, la majorité rsqueie est de 2/3 des viox dnas cqahue collège.

Il est tneu procès-verbal de séances consigné sur un rsietrge spécial, signé par le président et le secrétaire. Ce procès-verbal iudqne le nom des amtrnitesaridus présents, excusés ou asbnetts ; il fiat également état de la présence ou de l'absence de tutoe autre psnneroe convoquée.

Pour l'exécution des décisions, une délibération adoptée par le cneisol d'administration, signée par le président, est sutnfsifae au rarged des tiers.

Article 9 - Composition du bureau
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le beauru est constitué de 10 mbmeres iusss du cneisol d'administration.

Le baeruu est constitué et élu puor 2 ans au crous de la première réunion du cneisol d'administration qui siut le reeuonvlemnlet des mntadas puor 4 ans, et cmtopore :

- ? d'une part, un président, un trésorier aiodnjt et un secrétaire adjoint, cuachn étant élu à la majorité des viox des adtainsrruetms présents et représentés d'un même collège ;
- ? d'autre part, un vice-président, un trésorier et un secrétaire, cuachn étant élu à la majorité des viox des armmdatntiues présents et représentés de l'autre collège.

Ce baeuru est complété par duex mberems du collège dnot le président est issu, et par 2 mremes du collège dnot le vice-président est issu, cihisos de tllee srote que touets les oatgosraiinns représentées au csionel d'administration snoiet présentes au bureau.

Lors du roveenenmlult du beauru puor les 2 dernières années du manadt des administrateurs, les pstoes précédemment attribués à un collège rneievnet à l'autre collège seoln le pripince de l'alternance paritaire.

Article 10 - Fonctions du bureau et des membres du bureau
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le buareu a puor tâche d'exécuter les décisions piers par le ciesonl d'administration, qui lui délivre à cet efeit les délégations nécessaires, et de poprseor à ce denrier ttuoés seoginutsgs et tuos projets.

Le président, ou en cas d'empêchement le vice-président :
? sgnie la lttere de cocavointon du cneisol d'administration ;

? asrsue la régularité du fniotnneecmont de l'association, du bureau, et de l'assemblée générale, singe tuos les atecs ou délibérations ;
? représente atimcevnet et peseinsmavt l'association en jcstiuie et dnas les acets de la vie ciivle ;
? exécute ou fiat exécuteur toteus délibérations du csneoil d'administration ratleives aux anotcis jiuuadciers ou jciirildelnenuots engagées par l'association ;
? dnnoe après aivs du cisneol d'administration, tutoe délégation de saurtinge qu'il jgue utile.

Le secrétaire est chargé de l'envoi des ctcvoonoians et de la rédaction des procès-verbaux. En cas d'empêchement, il est remplacé par le secrétaire adjoint.

Le trésorier établit les ctepeoms de l'association et en desrse un bain anuenl qu'il présente au ceisonl d'administration qui les arrête, à la cmooissin de contrôle fianencr qui les vérifie et à l'assemblée générale qui les approuve. Il puet se firae aesstisr du compltbae de l'association. Il rned comptpe de l'état de la trésorerie à la deandme de tuot mebmrre du cnoiesl d'administration ou du bureau. En cas d'empêchement, il est remplacé par le trésorier adjoint.

Article 11 - Directeur général
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le durectier général de l'association est nommé et révoqué dnas les cidiootnns visées à l'article 7.

Sans préjudice des délégations de proouivs que le dctiereur général reçoit du coinesl d'administration, il etnre dnas ses atbtounriits d'assister aux réunions du csnoiel d'administration, d'établir le prjeot du bduget de gsteion aaitmnditsvire et financière, de prdnere teouts les disitonsops nécessaires puor l'organisation et le fectmonneiont des services, d'exécuter les décisions pseirs par le cisionl d'administration, de présenter un rraoppt aunnel au csioenl d'administration, et d'effectuer les formalités légales ou réglementaires.

Les délégations de poiurovs reçues du ceniosl d'administration par le dietucerr général snot établies puor une durée de 1 an roevllubeane taticienmet et snot nécessairement spécifiques. Au mnios 1 fios par an et anvat tuot reeunlvlemonet de cuqahe délégation, le dcreeitur général rned cmtpoe au cinesol d'administration des acinots eerseprtins dnas ce cadre. La délégation d'une pritae de ses auiontrttibs à ses ctaebrruolalos ne l'exonère pas de ses responsabilités.

Au cuors de ses fonctions, le dueetrcir général diot farie connaître au cnsioel d'administration tuot pjoert pnroesnel d'activité pinnsefosreol supplémentaire, aifn que ce drneer psuise apprécier sa compatibilité aevc les fnoctios qui lui snot confiées.

Article 12 - Assemblée générale ordinaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'assemblée générale présidée par le président en erxcicee est composée des mbemres du csnoiel d'administration, et de représentants de caquhe mmrebe adhérent cioshi par lui en drohes du cnsioel d'administration et puor une durée de 4 ans. Le madant des 30 délégués de l'assemblée générale est de 4 ans. À l'issue de l'assemblée générale errianodaxitre visée au dienner alinéa de l'article 13, les madtans des mremes de l'assemblée générale snot rimes à la doiposiitsn des oitnasgoniars qui les avneiat désignés. Les oinnarotgsias représentées fnot alros connaître à l'institution les nmos des mremes qu'ils désignent puor la nleovlue mandature, au monis 1 mios avant la tenue de l'assemblée générale ordinaire.

L'assemblée générale se cmosope :
? d'une part, de 10 délégués représentant les oianargntosis professionnelles, chioiss à rsiaon de :
?? 8 puor le CPNA ;
?? 1 puor la FNA ;
?? 1 puor l'ASAV ;

? d'autre part, de 10 délégués représentant les ogiasnrtnoias syldicneas de salariés ciosih à rsiaon de :
?? 2 puor la CDFT ;
?? 2 puor la CTFC ;

?? 2 puor la CFE-CGC ;
?? 2 puor la CGT ;
?? 2 puor FO.

Elle se réunit une fios par an sur cntovcoain du cieonsl d'administration, signée par le président et le vice-président. Les modalités de ciocvtonaon snot iueiqnetds à cleles du csionel d'administration.

Aucun délégué ne puet se vior ceoinfr puls de duex pouvoirs. Les puivoors doivent, à pniece de nullité, être riems à luer dtnsriitaeae par écrit et présentés en séance.

L'assemblée générale oairrnde ne puet valebelmnat délibérer que si, dnas cuqahe collège, la moitié des délégués snot présents ou représentés. À défaut de ce quorum, elle est à nvauoeu convoquée dnas les 30 jorus suitnvas et puet alors délibérer qeul que siot le norbme de délégués présents ou représentés, à la selue cooniitdn que les 2 collèges snoeit représentés.

À la majorité spmile des viox des mmeerbs présents et représentés dnas cuhqaie collège, l'assemblée générale :
? délibère sur l'ordre du juor ;
? avurpoe le raorppt mroal présenté par le cionesl d'administration ;
? nmoe le csiimrsomae aux cpoemts sur poooprstin du coseinl d'administration ;
? arpupvoe les cmptoes auenlns après aivor eetnndu les rotarpps du trésorier et du cmsiamirsoe aux comptes.

Article 12 bis - Assemblée générale supplémentaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Une assemblée générale supplémentaire des meerbms adhérents est réunie à la ddenmae ctjinnooe d'au mnios 3 mbeerms du même collège ou de 4 isuss des 2 collèges.

La danmede ctnoijnoe devra être adressée au président de l'association suos pli recommandé. Ctete dnademe irduineqa les pniois sur lsqleues l'assemblée générale supplémentaire est amenée à délibérer conformément aux anottibritus qui lui snot conférées par l'article 12.

La coiaovntcon suos pli recommandé srea adressée dnas un délai de 30 juors à centopr de la réception de la dndmaee aux mbeerms adhérents par le président et le secrétaire ; l'association ausrsrea le secrétariat de l'assemblée générale supplémentaire.

La réunion, à l'issue de lleuaqle un procès-verbal srea établi, se tdniera dnas les 30 jours qui suvenit l'envoi des convocations.

L'assemblée générale supplémentaire est composée des délégués de l'assemblée générale. Ces anttuiboirs snot les mêmes que ceells de l'assemblée générale ordinaire.

Article 13 - Assemblée générale extraordinaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Dans les mêmes coinoindts de quourm que l'assemblée générale ordinaire, les délibérations de l'assemblée générale exortaannridie snot psreis à la majorité des 2/3, des viox des délégués présents et représentés dnas cauqhe collège.

L'assemblée générale extrirraadinoe :
? avurpoe toteus mofcniadoitis des sttatus de l'association ctalmioebps aevc les dintsiioopps de la ctooenvnn collective, et nmemoamt de son acrlie 1.29 ;
? pnncoore la doioslsitun de l'association ;
? décide la dévolution de l'actif.

Une assemblée générale eariatidxnorre est réunie dnas les 2 mios qui siuenvt le dépôt de l'accord de bnrtche qdnuieaarln visé à l'article 6, puor entériner la décision pirse quant à la ciooostpmn du cienosl d'administration de l'institution.

Article 14 - Exercice social
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'exercice social correspond avec l'année civile.

Article 15 - Ressources

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les ressources de l'association comprennent :

- ? les cotisations des membres adhérents dont le montant est fixé chaque année par le conseil d'administration ;
- ? les subventions qui peuvent être accordées ;
- ? la contribution préalable instituée par la commission civico-clle ;
- ? toute autre ressource non interdite par la loi et compatible avec son objet social.

Article 16 - Dépenses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les dépenses de l'association comprennent aux fins qu'elle engage, dans la limite de son objet social conformément au budget prévisionnel établi au début de chaque exercice, ou d'un budget rectificatif voté par le conseil d'administration.

Les dépenses sont engagées par le directeur général, dans le respect des délégations de pouvoir établies par le conseil d'administration.

Article 17 - Commissaire aux comptes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le contrôle des comptes de l'association est exercé par un commissaire aux comptes, qui doit sifartaise aux conditions de nomination prévues par la loi.

Le commissaire aux comptes est nommé pour 6 ans par l'assemblée générale ; ses fonctions cessent après l'assemblée générale qui suit sur les comptes du sixième exercice.

Le commissaire aux comptes est convoqué à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'à l'assemblée générale, et s'il y a lieu, à toute autre réunion du conseil d'administration en même temps que les membres eux-mêmes.

Article 18 - Dissolution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En cas de dissolution décidée conformément à l'article 13, l'assemblée générale doit arrêter les décisions nécessaires pour assurer la liquidation et la dévolution des biens de l'association, selon les circonstances qui entraînent la dissolution et, le cas échéant, conformément aux accords particuliers éventuellement conclus entre les membres adhérents.

L'assemblée générale doit désigner en tant que de besoin, parmi les dirigeants de l'association ou en dehors, des personnes chargées de réaliser les opérations afférentes à la dissolution.

La dissolution prend effet au plus tard au terme de l'exercice social suivant.

Annexe 6 Statuts d'IRP auto-épargne salariale

Article 1er - Dénomination

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Il est constitué une association sans but lucratif pour l'auto-épargne salariale (association pour le développement de l'épargne salariale des services de l'automobile).

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association a pour objet :

? d'assurer ou faire assurer par tous moyens légaux le développement de l'information des entreprises et des salariés et anciens salariés des services de l'automobile et des services professionnels s'y rapportant ;

? d'assurer ou faire assurer par tous moyens légaux, le développement, la diffusion et la diffusion de l'épargne salariale sous toutes ses formes, collective et individuelle, au bénéfice des salariés et anciens salariés appartenant des services de l'automobile et des services professionnels s'y rapportant.

Pour la réalisation de son objet, l'association utilise ses moyens propres ou ceux de toute entité à laquelle elle adhère, en personnels, matériels, locaux.

L'association peut en outre conclure toute convention avec des tiers. Sa réserve de recourir à la réglementation financière applicable, elle peut notamment recourir mandant d'exercer une activité de démarchage bancaire et financière auprès d'un organisme visé à l'article L. 341-3-1° du code monétaire et financier modifié par la loi n° 2003-706 du 1er août 2003 dite loi de sécurité financière (JO 2 août 2003) dans les conditions fixées par l'article L. 341-4 du code monétaire et financier.

Article 3 - Siège social. – Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Son siège est fixé au 39, avenue d'Iéna, 75016 Paris. Il peut être transféré en tout lieu sur simple décision du conseil d'administration.

Sa durée est illimitée.

Article 4 - Absence de but lucratif

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association ne poursuit aucun but lucratif.

Elle fonctionne dans le cadre du régime des professionnels à prix coûtants, tel qu'il est défini par les dispositions de l'article 261 B du code général des impôts.

L'association fonctionne selon les modalités prévues par la doctrine administrative, notamment par l'instruction 3.CA.79 du 15 février 1979 ; en conséquence, les personnes morales redevables de la TVA française ne peuvent pas être membres de l'association que dans la mesure où l'assiette de luer TVA est inférieure à 20 % de luer chiffre d'affaires.

Toute modification dans la constitution d'un des membres, susceptible d'entraîner une remise en cause du régime fiscal applicable à l'association, constitue un motif d'exclusion du membre concerné.

Article 5 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'association se compose des associations représentatives des salariés et professionnels représentatives dans la branche des services de l'automobile.

Les membres adhérents sont tous les professionnels membres qui ont adhéré à l'association postérieurement à sa création.

Toute demande d'adhésion doit être formulée par écrit et adressée au président de l'association qui la soumet au conseil d'administration pour approbation.

Celui-ci se réserve le droit de refuser discrétionnairement toute adhésion sans avoir à motiver sa décision et sans recours.

L'adhésion d'un nouveau membre ne sera effective qu'après ratification par la prochaine assemblée générale tenue à la majorité des 2/3.

Article 6 - Perte de la qualité de membre

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La qualité de membre se perd :

1° Par démission.

2° Par dissolution.

Article 7 - Conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

7.1. Composition

L'association est administrée par un conseil d'administration de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des organisations d'employeurs et pour moitié des représentants des organisations de salariés. Les 5 sièges du collège des salariés sont pourvus de la manière suivante :

- ? 1 siège pour la Fédération Générale de la Métallurgie CDFT ;
- ? 1 siège pour la Fédération de la Métallurgie CTFC ;
- ? 1 siège pour la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC ;
- ? 1 siège pour la Fédération des Travaillistes de la Métallurgie CGT ;
- ? 1 siège pour la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie.

Les 5 sièges du collège des employeurs sont répartis de la manière suivante :

- ? 3 sièges pour le CPNA ;
- ? 1 siège pour la FANA ;
- ? 1 siège pour l'ASAV.

Chaque membre désigne en son sein une personne physique mandatée chargée de le représenter au sein du conseil d'administration de l'association.

Le conseil d'administration est composé d'un représentant pour chaque membre.

7.2. Mandat des administrateurs

Le mandat des administrateurs est de 4 ans. Il peut être renouvelé.

Après le dépôt de l'accord de nomination ou la modification, les administrateurs représentés font connaître à l'institution les noms des administrateurs désignés pour la nouvelle mandature, dans le délai de 1 mois précédant l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé.

Le mandat commence lors de l'installation du conseil d'administration, réuni à cet effet par le directeur général de l'institution immédiatement après la tenue de l'assemblée générale visée ci-dessus.

Il prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de cet administrateur.

Les administrateurs doivent être majeurs et jouir de leurs droits civils et civiques.

Les administrateurs de l'association ne peuvent être demeurés ou résidents salariés de celle-ci. Un administrateur 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. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour engagés à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

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 rattachement de 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 conseil d'administration tire alors le mandat en corus de l'administrateur sortant.

7.3. Rôle

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir 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 adresse les délégations de pouvoir pour le fonctionnement des comités et délègue au directeur général les pouvoirs qu'il estime nécessaires.

Le conseil d'administration établit si nécessaire un règlement intérieur destiné à préciser les modalités d'application des présents statuts et toute autre mesure à caractère général.

7.4. Réunions. ? Délibérations

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que de besoin et au moins 2 fois par an.

Le président, ou à défaut, le vice-président 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 la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés.

Au sein du conseil d'administration, les décisions sont prises à la majorité des administrateurs présents ou représentés. Chaque administrateur dispose d'une voix, et d'une voix supplémentaire donnée par un administrateur suppléant du même collège.

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 administrateurs présentant un caractère confidentiel et donné comme tels par le président, le vice-président ou le directeur 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 ou de l'absence des personnes convoquées à la réunion du conseil d'administration en vertu d'une délégation légale ou réglementaire et de la présence de toute personne présente ayant assisté à tout ou partie de la réunion.

Le procès-verbal est revêtu de la signature du président et du vice-président. En cas d'empêchement du président ou du vice-président, 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 vice-président ou, en cas d'empêchement, par tout administrateur.

Il est tenu un registre de présence des administrateurs en exercice ainsi que de leur présence ou de leur représentation à une séance du conseil d'administration, par la procédure d'une copie ou d'un extrait de procès-verbal.

Article 8 - Assemblée générale
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le conseil d'administration tient lieu d'assemblée générale et à

ce titre se réunit au moins 1 fois par an.

Les décisions sont prises de la manière suivante :
? à la majorité simple des membres, il :
?? arrête et approuve les comptes annuels après avoir entendu le rapport du commissaire aux comptes ;
?? approuve le rapport annuel ;
?? nomme les commissaires aux comptes, leur mandat et leur suppléant ;
?? prend toute autre résolution et décision à l'exception des résolutions prises à la majorité qualifiée.

À la majorité qualifiée (2/3) des membres, il :
? approuve les modifications des statuts ;
? ratifie l'adhésion de nouveaux membres et vote les modifications statutaires qui en découlent ;
? prononce la dissolution de l'association.

Une assemblée générale extraordinaire est réunie dans les 2 mois qui suivent le dépôt de l'accord de modification prévu à l'article 7.2, pour entériner la décision prise quant à la modification du conseil d'administration de l'association. Au moins 1 mois avant la tenue de cette assemblée générale, les organisations représentées sont consultées à l'Institut les membres de l'assemblée générale désignés pour la convocation de l'assemblée.

Article 9 - Président. – Vice-président *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le président et le vice-président sont élus pour 4 ans et en alternance tous les 2 ans dans chacun des 2 collèges. Ils sont renouvelés nécessairement à des collèges différents.

Pour l'exercice des fonctions de président et de vice-président, la limite d'âge est fixée à 70 ans à la date de l'élection.

Le président et le vice-président sont révocables à tout moment.

Le président, ou en cas d'empêchement le vice-président :
? convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour ;
? préside les réunions du conseil d'administration et dirige tous les travaux ou délibérations ;
? représente l'association et ses intérêts en justice et dans les actes de la vie civile ;
? exécute ou fait exécuter toutes les décisions du conseil d'administration ratifiées aux instances judiciaires engagées par l'association ;
? donne avis aux commissaires aux comptes de tous les comptes autorisés dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Article 10 - Principe de gratuité *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les administrateurs de l'association ne peuvent recevoir aucune rétribution en raison des fonctions qui leur sont confiées au sein du conseil d'administration, ou de toute activité à laquelle ils participent.

En outre ils ne peuvent recevoir, de manière directe ou indirecte, sous quelque forme que ce soit, des subventions, gratifications, avantages en nature ou en espèce, attribués par l'association.

Seuls peuvent être pris en charge les frais réels occasionnés par leurs fonctions.

Article 11 - Directeur de l'association *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le directeur général de l'association est nommé et révoqué par le conseil d'administration.

Le directeur général de l'association est une personne physique dont les fonctions sont confiées avec mandat à l'administrateur ou de commissaire aux comptes.

Il est salarié de l'association ou de toute autre entité avec

laquelle l'association aura conclu une convention de gestion.

Le directeur général ne peut exercer ses fonctions s'il est âgé de plus de 65 ans.

Tout candidat aux fonctions de directeur général doit connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à cette date afin que le conseil puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur.

Au cours de ses fonctions, le directeur général informe en tant que de besoin le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée.
Le conseil saute dans un délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général.

Le directeur général de l'association est l'organe d'exécution et de coordination des tâches.

Il lui appartient d'assurer l'efficacité de l'association et de prendre toutes les décisions opérationnelles conformément aux orientations définies par le conseil d'administration et de veiller au respect des équilibres budgétaires.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration. Il formule des avis et des propositions.

Il agit au nom de l'association, la représente dans ses rapports avec le tiers et rend compte de son activité au conseil d'administration qu'il suppléante en cas de décision dépassant ses délégations.

Pour agir au nom de l'association et faire ou autoriser toute acte et opération, le conseil d'administration lui délègue les pouvoirs qui sont lui nécessaires, dans la limite d'objet social de l'association, en précisant le cadre de son mandat et de représenter l'association dans toute sa négociation.

Sans préjudice des délégations de pouvoirs que le directeur général reçoit du conseil d'administration, il exerce dans ses attributions :
? d'établir le projet de budget de l'exercice ;
? d'établir à la clôture de l'exercice et dans le délai de 4 mois à compter de cette clôture, le bilan, l'inventaire, les comptes de résultats ;
? de prendre toutes les mesures nécessaires pour l'organisation et le fonctionnement de l'association ;
? peut généralement d'exécuter les décisions prises par le conseil d'administration.

Les délégations de pouvoirs reçues du conseil d'administration par le directeur général sont établies pour une durée de 4 ans et sont renouvelables. Au moins 1 fois par an, le directeur général rend compte au conseil des activités et des résultats dans ce cadre.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs.

Le conseil d'administration est informé de ces délégations, qui ne peuvent être générales.

Article 12 - Ressources et dépenses de l'association *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

12.1. Ressources

Elles comprennent :
? des éventuelles cotisations de ses membres ;
? du bénéfice des frais engagés s'il y a lieu à l'occasion des activités de l'association ;
? des subventions ou dons qui pourraient lui être accordés ;
? du revenu de ses biens ;
? de toute ressource légale, issue de son activité et imputable avec son objet social.

12.2. Dépenses

Les dépenses de l'association sont prises en charge par elle-même, dans les limites de son objet social conformément au budget prévisionnel établi au début de l'exercice par le

dreceuir général.

Les dépenses snot engagées par le duiteercr général de l'association, dnas le reecspt des liminaotits de ses pviroous tles que définis par le csenoil d'administration.

Article 13 - Commissaires aux comptes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le contrôle des cotpems de l'association est exercé par un cosaimrsmie aux cmetos tliurate et un cisisaomrme aux copmets suppléant, qui dnvoeit sftiaisrae aux cidointns de niaimtoon prévues par la loi. Ils snot chosiis en dorehs des mbermes de l'association.

Les cmirmsseiaos aux cmetps snot ivitsnes des ftnocins et des pvrouois que luer confèrent les atrilces L. 225-218 et sntaiivs du cdoe de commerce. Les cmoimssiars aux cmoptes snot chargés nanemmott de l'examen des cmptoes et de la présentation au ceinosl d'administration d'un rrpopt général sur l'accomplissement de ses missions, ainsi qu'un roaprt spécial sur les cinvtoonnes visées aux acitrels L. 225-38 à L. 225-42 du cdoe de commerce.

Les crieosmasims aux cmtpeos peuvent, à tuot instant, pdnerre cnsoiacnnsae des lervis de ceptmos et eaneximr les opérations de l'association. Ils peenvut cqouoenvr le cnisoel d'administration.

Les ciersmoismas aux cetpoms snot convoqués à la réunion du ceoisnl d'administration tennat leiu d'assemblée générale qui arrête et aurvpope les cpeotms de l'exercice écoulé et, s'il y a lieu, à toute autre réunion du cnieosl d'administration en même tpmes que les mbermes eux-mêmes.

La ccvoontian des cimsisaomres aux cmtopes est fiata par ltetre recommandée avec aivs de réception.

Article 14 - Dissolution de l'association
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La dslisouoitr de l'association puet être décidée par délibération du csoienl d'administration teannt leiu d'assemblée générale, qui, dès lors, nmome un ou piuslers liiautrdues qui lui redennt ctmpeo de l'état des opérations de liquidation.

Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FCM FO ; CFTC métallurgie ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Vu la convoetinn colcvetlie noaltiane des scvriees de l'automobile du 15 jvaneir 1981, ci-après dénommée « la ceonvinotn cteoilvlce » ;

Vu la précédente aaitstailucon réalisée par anveant n° 77 du 22 juin 2016 ;

Vu les obnraoetsvs ministérielles émises à l'attention de la sous-commission des ceintonvns et accdors en vue de la séance du 25 jvniaer 2018 ;

Considérant les évolutions législatives iurenveetns dpieus 2016 sur cnertais thèmes abordés par cet aneanvt de msie à jour, dnnt l'extension n'est pas ernoce réalisée à la fin de la présente

Pendant les opérations de liquidation, les cioarmsemis aux cmetos rsetnet en fonction.

Le ou les lurtaiueqds se sseunutbitt au coeinsl d'administration.

Article 15 - Contestations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Les ptareis s'obligent à s'entendre à l'amiable dnas les cotindonis définies ci-après :

Toutes les ceintstaootns dannont leiu à une procédure judiciaire, qui prarieuont s'élever pnndeat la durée de vie de l'association ou au curos de sa liuitiadooqn ernte les mbermes ou etnre l'association et un ou periluuss membres, sronet soueisms à une procédure amilabe de médiation.

Dès signciaotifin de l'acte idoitncutr d'une istcnae judiciaire, les péitars cnneioennvt de sdsnrepue la procédure puor désigner un médiateur cmmuon dnas les 15 juors de la saogitfiicnn de l'acte.

À défaut d'accord sur la désignation d'un médiateur uunqie dnas ce délai, cacnuhe des piatres devra nmomer un médiateur, dnas les 15 juors de la cinttaaootsn de luer désaccord, et nftoeiir ctete désignation par ltrtee recommandée avec ddanmee d'avis de réception aux arutes parties. Les médiateurs ansii désignés dvinotet cosihir un tries médiateur.

Les médiateurs ainsi désignés suteatnt comme abiealms csmootupeirs et tneentt de trevoir une slouiotn aamblie ernte les parties.

À défaut d'entente amabile etnre les parties, tutoes les cnisteottanos qui pnarreuoit s'élever pdeannt la durée de vie de l'association ou au cuors de sa ludqaiition ernte les mbermes ou etnre l'association et un ou preluuss membres, senort jugées conformément à la loi et ssoeumis à la jtiorucdin des tunuraibx compétents.

Article 16 - Constitution de l'association
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Tous proivous snot conférés au puteror d'un oiarngil des présentes, mandaté à cet efeft par une des otirgnnasoais membres, à l'effet d'accomplir les formalités nécessaires à la cootntiutsn de l'association.

négociation,

Convienent de mefiodir cmmoe siut l'avenant n° 77 à la ceointnovn cietvlcloe :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Le texte du 4e alinéa de l'article 1.11 de la cenvtioinn collective, tel qu'il résulte de l'article 8 de l'avenant n° 77, est modifié comme siut :

« Lsourqe la durée du tiaavrl est fixée dnas un crdae annuel, la répartition des hrareois est programmée dnas le cadre d'un vmloue anuenl d'heures conformément à l'article 5.2 de l'annexe ? Aunlaiitnoasn des hoiraers de taarvil ?, les hreeus dvaent être regroupées par journées de 7 à 8 hreeus ou par demi-journées de tavrail de 3 à 5 heures. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 15 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dosnitisoips svinautes :

« Alrtice 15

Le tetxe du paaghrpare a de l'article 1.18 est rédigé comme siut :

? a) Btilueln de salaire

Un btluelin de sailrae diot être riems par l'employeur au salarié lros de cuqahé échéance de paie, éventuellement suos frmoe électronique si le salarié ne s'y opsopé pas.

L'employeur cersovne un dlobue des bnlietlus de paie des salariés ou les bluneitls de paie rmeis aux salariés suos frome électronique snas liamtoitn de durée. Les salariés et ainnecs salariés devniot pooviuir récupérer à tuot mnmeot luers buienllts de paie stockés suos frmoe électronique. Ils snot obmegoilettraît invités à le fraie en cas d'impossibilité d'en pruoersive la cseootirvnan puor qluuqee miott que ce soit, nonmaetmt en cas de cetasoisn d'activité de l'employeur.

Le bliiuten de salaire, établi solen un modèle cfoonrme à la réglementation en vigueur, cpomrote oloanmeitebrigt les mneontis snaivetus :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la riason slaiocé de l'établissement, et son numéro Sreit ;

2. La référence de l'organisme aquuel l'employeur vsree les csiottnioas de sécurité saicole et le numéro d'immatriculation suos lequél ces cstaonoitns snot versées ;

3. L'indication des iinnttoutsis auqueexlls snot versées les ctansoiois de ratteire complémentaire et de prévoyance ;

4. Le numéro de la nclrnmtuaeoe des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise et l'intitulé de la coeitonvnn cclleovtie de bhrance ablipacple ;

5. Les nom et prénoms du salarié, sa qaucfitlioian professionnelle, l'éventuelle aapeplotin de l'emploi, et la piotsoin dnas la cociafsisiatln (échelon, ou nveiau et degré puor les cadres) ;

6. le sirlaae de base, asini que la nrtuae et le mtnaont détaillé des accseirsoes de selarais simuos aux ctintosoais saraaliels et patronales, ce détail panuvot être fiat sur une fihce annexée ;

7. La période à laleqlue se raoptpre la rémunération versée en mneointnant séparément, le cas échéant, les hurees payées au tuax nomral ou rémunérées en tneat cotmpe des équivalences et celes qui snot payées aevc une mitaorjaon au ttire des heerus supplémentaires en précisant le tuax de mjoartioan appliqué ;

8. La nratue et le vulome du fofarit aeuuql se rotrappe le saliare des salariés dnot la rémunération est déterminée sur la bsae d'un friafot muenesl en heures, d'un frfiaoat anneul en hereus ou en jruos ;

9. Le mntaont de la rémunération bturè tatole ;

10. La nature, l'assiette, le tuax et le matonnt des cosiotniats et citobntrunios à la carhge du salarié, déduites de cttee rémunération burte ;

11. Le mnantot et l'assiette des caioitsonts et ciobtnotinurs à la caghre de l'employeur ;

12. La nutrae et le mtonant des vneestmrs et renutees ateurs que celes mentionnées au 10 et au 11 effectués sur la période, neamtomt au ttire de la psire en cgarhe des frias de tonrparst plibuc ou de frais de ttnrrsapos pseorlnns ;

13. Le mnotnat de la somme ecefmvfnéeitt reçue par le salarié ;

14. La dtae du pemaenit de la rémunération et les aomcpets éventuellement versés ;

15. Les dates de congé et le monatnt de l'indemnité crnotaepsornde lorsqu'une période de congé aennul est cmoirspe dnas la période de paie considérée ;

16. Le mnaotnt toatl des exonérations et eiptmxenos de coitsionas et crbnootintuits sicelaos appliquées à la rémunération mentionnée au 9 ;

17. Le motnant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 9 et des citansoits et crtuinontbios à la chgrae de l'employeur mentionnées au 10 et au 11, déduction ftaie des exonérations et eioeptnxms des mêmes

coittoasnis et ctuiootnirbns mentionnées au 16 ;

18. La meiontn de la rqburiue dédiée au bluietln de paie sur le ptrail www.service-public.fr.

En outre, les mtneois saitnvues doivent, s'il y a lieu, être portées siot sur le bulitlen de salaire, siot sur un duenocmt annexé :

? la durée des diotrs à ropes auiqcs au titre, d'une prat des rpeos cunmprseeaots légaux, d'autre prat des repos de rpcamseeelnt visés à l'article 1.09 bis e et à l'article 1.10 d 5 ;

? lsquore les driots atntgeenit 7 heures, la ntcofiiaation de l'ouverture du dorit et de l'obligation de les pednrre dnas un délai de 6 mois. ? »

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 19 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dnopsiotisis sitaivnes :

« Atlcire 19

La première phrase du 1er alinéa du pinot 2 ? Tssonmrsiain des savoris et développement du ttrauot ? et du piont 3 ? Tiinastorn entre activité et rratiete ? de l'article 1.23 b de la cvooitnnen clcctovie est supprimée, et le texte du 2e alinéa de ce même pniot 3 est ainsi rédigé :

? Ces salariés puvenet utleisir luer cmtpoe pnnreseol de froatiomn puor tuoe aocoin vnasi à faicetilr la ttiisonarn vres des activités aetrus que cillees qu'ils mtneett en ?uvre dnas l'entreprise. ? »

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 20 de l'avenant n° 77est remplacé par les diipstnooiss suanvites :

« Acirtle 20

L'article 2.03 ? Cranott de tvairal ? de la coonnetvin cetvcliloe prned le numéro 2.02, et cet atircle est modifié cmme siut :

Le 2e ponit de l'énumération fgairnut au troisième alinéa est scindé en duex ptoins ansii rédigés :

? ? la fhcie du RQNSA conoarpnderst à la qlucfiaatioin de brcnahe attribuée au salarié ;

? la dénomination d'emploi dnas les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de csnmseleat sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de rurceos à une qoliauctafiin générique tel que défini par l'article 3.02 b ; ?.

Le deerinr alinéa est supprimé. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 21 de l'avenant n° 77est remplacé par les dsopniisitos seiauvnts :

« Alrcite 21

L'article 2.02 ? Période d'essai ? de la cntnoeiovn celivcotle prend le numéro 2.03, et cet arictle est modifié cmme siut :

? À la suite du deuxième alinéa du pgrpraraahe a est inséré un nevoul alinéa aisni rédigé :

« Lorsque, à l'issue d'un cotrant à durée déterminée, la roiletan de taivral se purousit aevc la même entreprise, la durée du crotnat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement cennuove » ?.

Le tetxe du troisième alinéa du parhgarpae a, deevnu le quatrième alinéa, est modifié cmme siut :

? En cas d'embauche dnas l'entreprise dnas les 3 mios siuvnat l'issue du sgate intégré à un cursus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stgae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire ctete

dernière de puls de la moitié. Lorsque cette échelle est effectuée dans un emploi en complémentarité avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions s'appliquent en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée. ? »

Article 6

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 22 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Le 2^e alinéa des articles 3.01, 3B. 01 et 5.01 de la convention collective est supprimé ; la 2^e phrase du 3^e alinéa de l'article 3.02 b, ainsi que la 2^e phrase des articles 3B. 02 b et 5.02 b, est ainsi rédigée :

? La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une description d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié. ? »

Article 7

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 23 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 23

L'article 4.02 ? Crainte de trivale ? de la convention collective est modifiée comme suit :

Le 2^e point de l'énumération figurant au troisième alinéa est scindé en deux points ainsi rédigés :

? ? la fonction du RQNSA dévolue au salarié à la qualification de bachelier attribuée au salarié ;
? la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3B. 02 a ou 5.02 a, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par les articles 3B. 02 b et 5.02 b ; ?

Le premier alinéa est supprimé.

D'autre part, l'article 4.03 ? Période d'essai ? est modifiée comme suit :

À la suite du deuxième alinéa du paragraphe a est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue » ?.

Le texte du troisième alinéa du paragraphe a, devenu le quatrième alinéa, est modifié comme suit :

? En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant 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. Lorsque cette échelle est effectuée dans un emploi en complémentarité avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions s'appliquent en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée. ? »

Article 8

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

Accord du 4 juillet 2018 relatif au capital de fin de carrière en cas de

L'article 24 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 24

Le premier alinéa des articles 2.09 et 4.07 ? Congés exceptionnels pour événements personnels ? est ainsi rédigé :

? Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :
? mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
? mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
? annulation de la venue d'un enfant ou d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
? décès d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
? décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
? décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
? décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
? décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
? décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
? journée défense et citoyenneté : la journée de participation. ? »

Article 9

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 27 de l'avenant n° 77 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Au premier alinéa des articles 2.13 et 4.11 ? Indemnité de licenciement ? de la convention collective, les mots : ? au moins 1 an d'ancienneté ? sont remplacés par les mots : ? au moins 8 mois d'ancienneté ?.

Le texte du troisième alinéa de ces mêmes articles est ainsi modifié :

? L'indemnité de licenciement s'établit comme suit(1) :
? 1/4 de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 ans. ? »

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 10

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

L'article 28 de l'avenant n° 77 est ainsi rédigé :

« Article 28

L'avenant n° 77 ainsi que l'avenant n° 77 bis qui le modifiaient en vigueur, pour une durée indéterminée, dès l'accomplissement des formalités de dépôt consécutives à la signature du présent avenant.

Article 11

En vigueur étendu en date du 21 juin 2018

La demande d'extension de l'avenant n° 77 formulée le 2 août 2016 est retirée. Les obligations souscrites par les entreprises de procéder dans les délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension conjointe des avenants n° 77 et 77 bis.

retraite anticipée

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFDT,

En vigueur étendu en date du 10 août 2018

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen pitararie des cdnnooitis d'ouverture du dirot au citaapl de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue,

Vu les acodrcs ayant le même objet cnculos le 7 jeliult 2010, le 28 arvil 2011, le 14 février 2012, le 27 mras 2013, le 10 airvl 2014, le 18 mras 2015, le 17 mai 2016 et le 22 mras 2017,

il a été cnonevu ce qui siut :

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 10 août 2018

Un dirot au caapitl de fin de carrière est trireompmpneaet oveurt au bénéfice de cientsars salariés pnreant une « rtaritee anticipée lungoe carrière ».

Les salariés concernés snot cuex qui nifintoet à l'employeur luer départ anticipé à la ratteire dnas les citdoninos indiquées ci-après, dès lros que cttee nificiatiton intneeirvt au puls tôt le 1er jilluet 2018 et au puls trad le 30 juin 2019.

Les citinoonds du départ à la rrttaiee peantretmt l'attribution d'un caiatpl de fin de carrière snot les suivantes, par dérogation à l'article 17.1 a du RPO :

1° Acevher sa carrière par un départ vooiatrnle anticipé à la rteirtae au trtie d'une carrière longue, mtnaett fin au cratnot à durée indéterminée, en s'engageant à qttueir l'entreprise au tmree du préavis de 1 ou de 2 mios découlant de la législation en viuguer ;

2° Être âgé de monis de 60 ans au terme du préavis de départ vlonratioe à la rrtteiae ;

Accord du 4 juillet 2018 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le deuxième semestre 2018

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Vu l'article 1-21 b1 de la cntineoovn ctveolclie ;

Vu l'accord ptriaare nnoiatal du 15 mai 2007 rteilaf à l'actualisation du RQSA et du RNCSA ;

Vu les ddneames de mifodioncats du RSNQA déposées en juin 2018 au secrétariat de la commission,

il a été cveonnu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

3° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ votloainre à la raittree d'un moatnt égal ou supérieur à l'assiette de caclul visée à l'article 17.3 du RPO ;

4° Firae leiuqidr ses raeterits complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 10 août 2018

Les dsinoiposits de l'article 17.2 du RPO (calcul de l'ancienneté dnas la profession), de l'article 17.3 (montant du caaitpl de fin de carrière), de l'article 17 bis (dispositions transitoires) et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à tpems partiel) snot alpcaelbpis aux salariés visés à l'article 1er.

Article 3 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 10 août 2018

Le présent acocrd frea l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal arua été effectué, les otgnaarioisns soussignées s'engagent à en inofemrr les etetprsrnes et les salariés, en vue d'inviter cuex d'entre eux qui snot sepculesbtis de bénéficier de l'accord de cstuntoeir un dsosier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auuquel un salarié arua notifié son départ vnrlotaioe à la raeirtre dnas les cioniodtms ci-dessus, procédera cmmeo indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à ptrmtreee à l'organisme lqudieuiatr de celaulcr dnas les mruleiles délais les dtiros légaux et ctvnonoeenlnis de l'intéressé.

Les dotirs asini calculés ne sonret liquidés par l'organisme liquidateur, dnas les cintoidons et lmiemis précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la pboailcutn au Junarol ocffieil de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de ldqtuaoiin ne prive pas le salarié du diort de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ vlntioroae à lalluqee il puet prétendre de la prat de son employeur.

Article 4 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 août 2018

L'extension du présent accrod srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. Les vtsrnemees mis à la cgrhae de l'organisme liuqdeaiutr par le présent aorccd ne srenot effectués qu'après la paubilcotn au Jaournl ofciifel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Le RSNCA du 2e smeertse 2018 est ci-annexé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Il est créé une filière « Sieecvrs Raedpis », dotée des coeds « AA » et composée des 4 fhecis de qltuacioiiafn ci-annexées.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

La fhcie de qiiicaoltfuan « A.9.8 Mécanicien réparateur de véhicules anencis et hteoiursiqs » ci-annexée est créée au sien de la filière maintenance, et la fhcie de qiaiuafictoln « B.9.5 Ceaoossirrr tôlier foemurr de véhicules acienns et hqeroiutss » ci-annexée est créée au sien de la filière carrosserie-peinture.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Il est créé une fiche G.12.1 ci-annexée.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les fhcies G.6.1 et G.9.1 ci-annexées snot modifiées.

Article 6

Les 7 fiches neuvoles visées aux alicerts 2, 3 et 4 sont repérées par leur intitulé, qui frigue en caractères itquileas gras. Les mooitfidacs des 2 fiches visées à l'article 5 sont repérées en caractères ieutliqas gars dnas le cpors des fiches.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Répertoire ninatoal des criecioitntfas des seviercs de l'automobile
? 2e smetsere 2018

Série 1

Les ctoriiiatfncs visées ci-dessous petmrntet d'accéder à des qafoniilcuats du RSQNA positionnées sur l'échelon de référence 3, dnas les ciodinnots fixées par l'article 3.02 de la cvnooitnen collective.

CAP: Mcenanaitne des véhicules ;
? otopin A : vreituos particulières ;
? oopitn B : véhicules de tarnoprst retoir ;
? opiotn C : motocycles.

CAP: Réparation des carrosseries

CAP: Puriente en carrosserie

CAP: Vendeur-magasinier en pièces de rhengace et équipements automobiles

CAP: Employé de vetne spécialisé, otopin C : sevrctie à la clientèle

BEP: Métiers de la raeoltn aux ctiens et aux usagers

BEP: Métiers des seerivcs administratifs

BEPECASER

Titre poeosesrnfil du ministère chargé de l'emploi: Ptrneie en carrosserie

Titre poeoisfesrnl du ministère chargé de l'emploi: Creisoasrr réparateur

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

Titre penriofsnosel du ministère chargé de l'emploi: Mécanicien(ne) de mencinante automobile

(précédemment : tirt peofoinessrnl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile)

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

(précédemment : trite psisnreofnol du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile)

CQP: Opérateur sievre rapide

CQP: Mécanicien de mnaictnenae automobile

CQP: Mécanicien de mnciatnnaee motocycles

CQP: Mécanicien cycles

CQP: Opérateur maaennctnie pamntiqueeus véhicules industriels

CQP: Mécanicien collision

CQP: Tôlier ferreur

CQP: Piernte préparateur

CQP: Magasinier

CQP: Opérateur préparation véhicules

CQP: Opérateur station-service

CQP: Dépanneur-remorqueur VL

CQP: Démonteur automobile

CQP: Aegnt d'opérations location

CQP: Aegnt d'exploitation de stationnement

CQP: Mécanicien de mnaaiecntne véhicules uirliattes et industriels

CQP: Opérateur vitrage

CQP: Débosseleur snas peinture

CQP: Anget tncuhqiee lctooain lonuge durée

Série 2

Les ctiroitfncias visées ci-dessous petrnemett d'accéder à des qtfaiuncliais du RSQNA positionnées sur l'échelon de référence 6, dnas les coinditons fixées par l'article 3.02 de la cntenoivon collective.

Certaines ciaifcreottins irentcsis dnas une série inférieure à la série 2 prtenmeett également à luer tluartaie d'accéder à l'échelon 6 dnas les cdonnotiis indiquées ci-dessus, si luer oiboetntn a été complétée par une pitquare plirolnofsesene paermtnett d'assurer les activités décrites dnas le praaprhage 3 « cotnneu de la

qaiouifctialn » de la filhce cdrnsrnaopoet à l'emploi occupé. Cttee mionten firuge arlos au pdrhpraage 6 « medos d'accès à la qouffliciaatn » de la fchie concernée.

Mention complémentaire au CAP: Réalisation de crcutis oléohydrauliques et pneumatiques

Mention complémentaire au CAP: Mcaaeintnne des murteos deiesl et de lures équipements

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

Bac professionnel: Minnataence des véhicules

préparé suos stautt srcoailé :

? otopin A : voertius particulières ;

? oitpon B : véhicules de tnoaprsrt rietuor ;

? otopin C : motocycles.

Bac professionnel: Réparation des carrosseries

préparé suos stutat scolaire

Bac professionnel: Vtene popesrioctn ? négociation ? sivui de clientèle (précédemment bac pesoosefnnrl vente)

préparé suos sattut scolaire

Bac professionnel: gesiotn ? administration

préparé suos suattt scolaire

Bac professionnel: commerce

préparé suos sttut scolaire

Bac professionnel: aueiccl ? rloiatnes cilntes et usagers

préparé suos suttat scolaire

BEPECASERaevc metionn « gurpoe luord » ou « 2 reuos »

Titre pnssfroineoel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile

(précédemment trite peifsooesrnl du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) après-vente automobile)

CQP: Démonteur atobmiuloe spécialiste

CQP: Opérateur spécialiste seivrce rapide

CQP: Mécanicien spécialiste automobile

CQP: Mécanicien spécialiste motocycles

CQP: Tôlier spécialiste

CQP: Pnrctie spécialiste

CQP: Ceielnlosr de vnete pièces de rcaenghe et aoeecscrsis ou magasinier-vendeur P.R.A. ou venuder btqouie P.R.A.

CQP: Opérateur spécialiste mnennactaie paeuimtenuqs véhicules industriels

CQP: Dépanneur-remorqueur PL

CQP: Mécanicien spécialiste cycles

CQP: Rénovateur véhicules d'occasion

CQP: Aengt d'opérations liocotan spécialiste

CQP: Contrôleur tunheqcie VL

CQP: Contrôleur tqcenuhie PL

CQP: Vdeuner motocycles

CQP: Opérateur de stationnement

CQP: Mécanicien spécialiste véhicules urittielias et industriels

CQP: Électricien spécialiste véhicules uiaitrelts et industriels

CQP: Mtueter en mian de véhicule

CQP: Électricien spécialiste automobile

CQP: Opérateur spécialiste station-service

CQP: Débosseleur snas pteindre spécialiste

CQP: Opérateur vtigare spécialiste

Série 3

Les catneiroitcfs visées ci-dessous pttmereent d'accéder à des qiantauifoclis du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 9, dnas les coontinids fixées par l'article 3.02 de la cnevoontin collective.

Certaines ctcirafinetos irceisnts dnas une série inférieure à la série 3 prtnmeett également à luer tliuatree d'accéder à l'échelon 9 dnas les cotoidinns indiquées ci-dessus, si luer oiebtnton a été complétée par une pitqarue peosilnfrelsnoe pneaemrttt d'assurer les activités décrites dnas le pghrraaape 3 « cenntou de la qauciotafiln » de la fhice cnadnrospoert à l'emploi occupé. Cttee mnotein frugie alros au paapargrhe 6 « moeds d'accès à la qutaaioiilcfn » de la fchie concernée.

Bac professionnel: Mniaannctne des véhicules

préparé en aratlInnee suos cotanrt de tiaavrll ou en fariomton cuntinoe :

? oopitn A : vioruets particulières ;

? optoin B : véhicules de tansroprt roetuir ;

? oitpon C : motocycles.

Bac professionnel: Réparation des carrosseries

préparé en anatclInnee suos ctnaort de tavaril ou en fmtiooran continue

Bac professionnel: Vente pscriotpoen ? négociation ? suvii de clientèle

(précédemment bac pnsioiroefsnrl vente)

préparé en aelanrtcne suos corantt de tiraavrll ou en fmaorotin 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: Aides ? métiers de services et usagers
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Titre de l'EPCRA: Certificat en automobile.

Titre: Conseiller technique cycles
(précédemment titre professionnel : conseiller technique cycles).

Titre professionnel: Engagé de la conduite et de la sécurité routière.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi: Contrôleur technique automobile de véhicule léger
(précédemment en série 2 : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : contrôleur technique automobile).

CQP: Technicien électronicien électricien automobile

CQP: Technicien confirmé motocycles

CQP: Tôlier confirmé

CQP: Peintre confirmé

CQP: Cloueur de vnet confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé P.R.A. ou vendeur biquoté confirmé P.R.A.

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 industriels et industriels

CQP: Technicien confirmé véhicules industriels et industriels

CQP: Technicien après-vente

CQP: Opérateur après-vente confirmé

CQP: Chargé de clientèle longue durée.

Série 4

Les compétences visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines compétences isométriques dans une série inférieure à la série 4 permettent également à l'élève d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si l'élève a été complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche descriptive à l'emploi occupé. Cette mention figure au paragraphe 6 « modalités d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Titre professionnel: Engagé de la conduite et de la sécurité routière, avec CCS 1 « 2 roues » ou CCS 2 « groupe lourd »

CQP: Carrossier-peintre

CQP: Technicien après-vente automobile

CQP: Technicien après-vente véhicules industriels et industriels

CQP: Technicien après-vente motocycles

CQP: Spécialiste après-vente.

Série 5

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

CQP: Ouvrier préparation de véhicules de location

CQP: Ouvrier au service d'exploitation de stationnement.

Série 6

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

Certaines compétences isométriques dans une série inférieure à la série 6 permettent également à l'élève d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si l'élève a été complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche descriptive à l'emploi occupé. Cette mention figure au paragraphe 6 « modalités d'accès à la

qualification » de la fiche concernée.

BTS: Mécatronique des véhicules :

? option A : spécialités particulières ;

? option B : véhicules de transport routier ;

? option C : motocycles.

BTS: Support à l'action managériale

BTS: Assistants de manager à référentiel commun européen

BTS: Gestion de la PME

BTS: Assistants de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen

BTS: Comptabilité et gestion des entreprises (précédemment BTS Comptabilité et gestion)

BTS: Négociation et développement de la relation client

BTS: Négociation et relation client

BTS: Membre des unités commerciales

DUT: Gestion des entreprises et des administrations

DUT: Techniques de commercialisation

DUT: Gestion logistique et transport

Titre de l'ESCR: Responsable d'unité commerciale spécialisée en automobile

BAFM

Brevet de maîtrise: Carrossier-peintre en carrosserie

Brevet de maîtrise: Réparateur-gestionnaire en mécanique automobile

CQP: Ouvrier automobile confirmé.

CQP: Ouvrier confirmé véhicules utilitaires.

CQP: Ouvrier confirmé véhicules industriels.

CQP: Réceptionnaire après-vente option VL

(précédemment CQP : réceptionnaire après-vente [dont option VUI]).

CQP: Réceptionnaire après-vente option VUI

(précédemment CQP : réceptionnaire après-vente [dont option VUI]).

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

CQP: Chef d'équipe atelier option VL

(précédemment CQP : chef d'équipe atelier [dont option VUI]).

CQP: Chef d'équipe atelier option VUI

(précédemment CQP : chef d'équipe atelier [dont option VUI]).

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

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

CQP: Chef de secteur itinérant pièces de rechange et accessoires

CQP: Chef d'équipe préparation livraison

CQP: Chef de station-service

CQP: Chef d'équipe atelier en démontage automobile

CQP: Chef de poste de contrôle technique VL

CQP: Chef de poste de contrôle technique PL

CQP: Chef de groupe opérationnel

CQP: Responsable d'exploitation de stationnement

CQP: Chef d'équipe motocycles

CQP: Chef de maîtrise atelier

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

Série 7

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

Certaines compétences isométriques dans une série inférieure à la série 7 permettent également à l'élève d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si l'élève a été complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche descriptive à l'emploi occupé. Cette mention figure au paragraphe 6 « modalités d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP: Attaché commercial automobile

CQP: Attaché commercial sociétés

CQP: Attaché commercial véhicules utilitaires

CQP: Attaché commercial véhicules industriels

CQP: Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VL

(précédemment CQP : gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier [dont option VUI])

CQP: Responsable d'atelier ou contremaître d'atelier option VUI

(précédemment CQP : gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier [dont option VUI])

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

CQP: Gestionnaire pièces de rechange et accessoires

CQP: Chef d'agence(s) de location

CQP: Conseiller commercial locataire longue durée.

Série 8

Les cfintaoetriis visées ci-dessous peenmetrtrt d'accéder à des qnafiociatuils du RNSQA positionnées sur le neaivu I A, dnas les ctinnodios fixées par l'article 5.02 de la ceninovotn collective.

Certaines cftiaeitirnocis iicrsetns dnas une série inférieure à la série 8 peenmttret également à luer tlarituie d'accéder au nveau I A dnas les coidtninós indiquées ci-dessus, si luer onitbeotn a été complétée par une piruaqte pnosfslilroenee pemntaret d'assurer les activités décrites dnas le ppaaharge 3 « cnenotu de la qtiaalifucon » de la fhcie censploorandt à l'emploi occupé. Cette mnoietn fiurge alors au pagrapahe 6 « meods d'accès à la qtiatiafoiclun » de la fihce concernée.

Licence, ou diplôme de neaivu équivalent, ou ttire à finalité pesrlfoenslnioe de nieaivu II de la ntnlmaoruuece de l'Éducation nationale, dnas les dmieaons des sneeccis et theqceunis cpndrsoroean aux qafaniluictois de bnahrce (niveaux I à IV du RNQSA)

Licence professionnelle: Organisation, maemnanget des sirveces de l'automobile (OMSA)

Licence professionnelle: Meaemgnant et gotsein des organisations

Licence professionnelle: Métiers de l'entrepreneuriat.

Master: Meagnmnaet et aitdrtaismoin des entreprises.

Master: Droit, économie, geotsin ? moitnen mgnaeameat des PME-PMI
(précédemment msater : mangmnaet des PME/PMI)

Master: Euepnretneriart et maagemnnet de projet

DCG

Diplôme d'ingénieur du CNAM: Spécialité mécanique, pocrruas ingénierie des psroecs d'assistance aux véhicules

Titre de l'ISCAM: Mganaer cicrmomeal de la dsitobitruin automobile

B.A.D.G.E. ESSCA: Mgnaear de la dutitsobiirn et des scvieers automobiles
Titre visé gdrae de msater de l'ESSCA : Mjeruae E-marketing, mobilités, automobile
(précédemment master de l'ESSCA : muearje « E-marketing, mobilités, abuoltmoie »)

CQP: Cloenlisr des veetns automobiles

CQP: Ceolnelisr des vtnees sociétés

CQP: Celnsioielr des vetens véhicules utilitaires

CQP: Cleeilnosr des vetens véhicules industriels

CQP: Crdae tuhceinqe d'atelier opiton VL
(précédemment CQP Carde thieqncue d'atelier [dont ooitpn VUI])

CQP: Crdae tnehqciue d'atelier otipon VUI
(précédemment CQP Crdae tnuieqche d'atelier [dont otpion VUI])

CQP: Cdrae teinuqche d'atelier opiton CP
(précédemment CQP Crdae thencquie d'atelier [dont oipton VUI])

CQP: Crade tneuchie pièces de rnaechge et accessoires

CQP: Ajojdnt au chehf après-vente ou rsasepobnle d'atelier optoin VL
(précédemment CQP Aodjint au chehf après-vente ou ronpsaslebe d'atelier [dont ooiptn VUI])

CQP: Adjont au chehf après-vente ou rseablnpsoe d'atelier oitopn VUI
(précédemment CQP Adnjiot au chehf après-vente ou rsabslopnee d'atelier [dont ooiptn VUI])

CQP: Aiojdnt au chehf après-vente ou rpsloensabe d'atelier oopitn CP
(précédemment CQP Aiondjt au chehf après-vente ou rponlseasbe d'atelier [dont ootipn VUI])

CQP: Chehf après-vente otipon VL
(précédemment CQP Chehf après-vente [dont oipotn VUI])

CQP: Chehf après-vente otipon VUI
(précédemment CQP Chehf après-vente [dont opiotn VUI])

CQP: Chehf après-vente opoipn CP
(précédemment CQP Chehf après-vente [dont oitpon VUI])

CQP: Aojndit au chehf des ventes

CQP: Chehf des ventes

CQP: Adjont au chehf des veents pièces de rnhgceae et arssieocecs ou ropessblnae de magasin

CQP: Chehf des vetnes pièces de rgeanche et accessoires

CQP: Rlebssnoape d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

CQP: Rlspseonbae de centre(s) de racegclye automobile

CQP: Rspbsonlaee de station(s)-service.

Série 9

Inventaire

Cette série lstie les ctifaionericts et habilitations, iiscetnrs à l'inventaire et éligibles au cmptoe peenrnosl de formation,

répondant aux ocijtbfes et aux modalités précisés à la fin du présent répertoire.

Catégorie A « Oibtgoailn réglementaire »

Certifications / habilitations	Autorité légitime
<p>CACES R389:</p> <p>? ctrfciaeit d'aptitude à la coduntie en sécurité R389 ciaotrhs autmotroues de mntenuioatn à cutnceoudr porté catégorie 1 tttplsaaerenes à ctinueodcur porté et préparateurs de cmnmoeads au sol (levée inférieure à 1 mètre)</p> <p>? cicreitaft d'aptitude à la cudtione en sécurité R389 cihators atrmoeuuts de mtiuntanoen à cocetuudnr porté catégorie 2 cortihas ttrcaerus et à paletau ptrouer de capacité inférieure à 6 000 kg</p> <p>? cicfertait d'aptitude à la cnitodie en sécurité R389 ctahiors aeutmruotos de mtoeuinatn à cuedotncur porté catégorie 3 cihaoirts élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg</p> <p>? ctfciraet d'aptitude à la cudniote en sécurité R389 ctiahros aooturtumes de mioaentuntn à cdnutcoer porté catégorie 4 ciorhats élévateurs en porte-à-faux de capacité supérieure à 6 000 kg</p> <p>? cicarfriet d'aptitude à la cduotine en sécurité R389 chrtoias auoumoterts de mutaetonnin à cntceouudr porté catégorie 5 carohits élévateurs à mât rétractable</p> <p>? cceitrfait d'aptitude à la cdotniue en sécurité R389 chrtaois atturomeuos de mtteaniounn à cedonucutr porté catégorie 6 déplacement cegmarehnt tresnfrat de cahioirts snas activité de portocidun (porte-engíns) mienncaatne démonstration ou essais</p>	<p>Ministère du travial : diotiecrn générale du travail</p>
<p>CACES R390:</p> <p>? caaitfrcet d'aptitude à la cdnuitoe en sécurité R390 gerus aeixiulras de cegmnrheat de véhicules option télécommande</p>	<p>Ministère du tvraial : dcieitron générale du travail</p>
<p>Formation intiliae mmaline oiaibtlogre (FIMO) ? tosraprnt de voyageurs</p>	<p>Ministère des transports</p>
<p>Formation ctionone obtiralioge (FCO) ? tsparonrt de voyageurs</p>	<p>Ministère des transports</p>
<p>Formation intiliae minilmae otoliibrge (FIMO) ? trnrsoapt de marchandises</p>	<p>Ministère des transports</p>
<p>Formation ciutonne oritiabolge (FCO) ? tornasrpt de marchandises</p>	<p>Ministère des transports</p>
<p>Service de sécurité indiecne et d'assistance aux pnersnoes de nieaivu 1 (SSIAP 1) ? diplôme d'agent de service</p>	<p>Ministère de l'intérieur</p>
<p>Service de sécurité ideicnne et d'assistance aux pnsronees de neiveau 2 (SSIAP 2) ? diplôme de chehf d'équipe</p>	<p>Ministère de l'intérieur</p>
<p>Service de sécurité ienndcie et d'assistance aux pnonseres de nveau 3 (SSIAP 3) ? diplôme de chehf de service</p>	<p>Ministère de l'intérieur</p>
<p>Attestation d'aptitude à la mutiaoilpnan des fieulds frigorigènes ? catégorie 5</p>	<p>Ministère de l'écologie et du développement durable</p>

Catégorie B « Norme de marché »

Certifications / habilitations	Autorité légitime
Qualification de sduueur svniat la nmroe NF EN ISO 9606-1 (anciennement NF EN 287-1)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Qualification de sdeuour sivnaut la nomre NF EN ISO 9606-2 (anciennement NF EN 287-2)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Certificat d'acteur prévention des rseiqs liés à l'activité puhsiyqe Sutceer Industrie, Bâtiment, Cmmrocee (dénommé « ateur PARP IBC »)	Ministère du travail, de l'emploi, de la fmirtaoon poornnfelsielse et du dgluaoie scioal (délivré par l'institut nioaatnl de reehchrce et de sécurité)

Série 10 : aiennces certifications

Les tulriiaets des ancenis diplômes et ttiars ci-dessous snot classés sleon les modalités de la fihce de qaitiifloaucn caodrrpsenot à l'emploi occupé, en fioncotn de la ptaqirue prinnsoloefslée qu'ils ont aicquse deupis l'obtention de luer certification.

Série vide

Certifications et hblonaiattis recensées dnas l'inventaire établi par la cmoisiosmn nainolate de la ctioitafcen professionnelle

Les ciiiorftatncs et htalabtioiis crrasnodenpot à des compétences tanelarrsvses exercées en soituian pilsrloenoefne pveuet être recensées dnas un ivanrtnee spécifique établi par la cmoiimsson notanalie de la ceoairiitfcfn pelrssiiooflnene (article L. 335-6 du cdoe de l'éducation). Cet ivinenrtae cnittosue un des éléments du doisiisptf défini par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rileavte à la famtiroon professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les ccofinitetrais recensées à l'inventairesetnancinot une maîtrise professionnelle, fnot suite à un precosus de vérification de ctete maîtrise, et émanent ou snot cautionnées par une inatscne plinnoleoesfsre légitime, sleon un pousscercs pérenne qui en gaitrant la fiabilité.

Les autorités légitimes habilitées à prposer l'inscription à l'inventaire snot notamment, solen la catégorie A, B ou C visée, les départements ministériels, les cmomiisonss paeariits neoianalts de branche, et les osaganiionrts représentées à la Cosiiosmn naitlaaoe de la ctctoariiefn professionnelle.

L'inventaire rcenese 3 catégories d'habilitations ou de cociinftraeis :

Catégorie A « Olitaboign réglementaire »

Il s'agit des hbnaititlois ou certifications, découlant d'une ooitbalign légalie et réglementaire, nécessaires puor l'exercice d'un métier ou d'une activité pniefolsrneolse sur le teiiorrte nantaiol (exemple : CACES, FIMO, Hliaatobitin électrique, permis). Lorsqu'elles sotnnnceiant des ftmionaros ooitbgearils nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les anatssetoits d'aptitude asini que les aetottstins prévues à l'article L. 6353-1 du cdoe du tviaral fnot praitte de la présente catégorie.

Catégorie B « Norme de marché »

Ces ciatrcientiofs cdnrnenseooprt généralement à un dmnoaie spécifique. Eells ont une frtoe vluear d'usage dnas un cdare professionnel. Luer psosoeissn est recommandée par une icnnaste représentative des pearetirns sociaux. Elels snot dnoc iesuss d'un cnnesoss ou d'une roicassennace ou d'une rotnmmacadoein du marché de l'emploi ou du marché commercial, mias snas lein aevc une oobgtliian réglementaire (exemple : sudoage ; TEIOC ; circatefotiins informatiques). Elles peevnut être normalisées (comme les ciriiconaeetfts cearcnnt le souadge qui répondent à des neroms ISO) et lures fetoemndns snot snvoeut formalisés par un document, cmme par eemplxe le crade européen commun de référence puor les luagnes (CECRL).

Catégorie C « Utilité économique ou scioaie »

Ces cifrtocentiis cdoeporsnnet à un enbsleme homogène de compétences, mobliablie dnas une ou priluesat activités peneoofssrllilens et ptaentnrt de rceorfnr ou de voesilarr l'insertion professionnelle, le menitain dnas l'emploi ou la mobilité professionnelle. Elles se rotppent asini à une utilité économique ou scioaie identifiée (exemples : compétences fondamentales, giseotn de projet) mias snas lein aevc une

oliaoitbgn réglementaire ou un consensus, une rinacnansese ou une rmtcoodaminaen de marché.

Signification des sigles

ANFA: Asoscaoitn notainlae puor la foioamtrn automobile
B.A.D.G.E: Blain d'aptitude délivré par les gdaenrs écoles
BAFM: Beevrt d'aptitude à la fmairoton des moniteurs
BEP: Bervet d'études professionnelles
BEPECASER: Brveet puor l'exercice de la pissoreofn d'enseignant de la ctouidne aibuolmote et de la sécurité routière. Le tnroc commun du BAEESCPR est supprimé à cemotpr du 1er jiaenvr 2017 ; les moitnnes « gpuroe luord » et « 2 reous » rneetsrot aslebscesics jusqu'à fin 2019
BTS: Beervt de ticcienehn supérieur
CAP: Critaciefit d'aptitude professionnelle
CCS 1: Ciacrfitet complémentaire de spécialisation, qui complète le ttire pifoneesrnl engnisant de la cnuotide et de la sécurité routière, puor aeinmr des aitcons de fmaioitn à la cutnoie en sécurité des véhicules motorisés à 2 reous en cacruiltion et hros circulation
CCS 2: Cfcraiitt complémentaire de spécialisation, qui complète le titre pfonseiesrnl easinngent de la cduointe et de la sécurité routière, puor aeinmr des aitcons de fmaioitn à la cutnodie en sécurité des véhicules du groupe lourd en cocitaurlin et hros circulation
CNAM: Cietsonoravre noainatl des atrs et métiers
CP: Carrosserie-peinture
CQP: Ceartificit de qitfaaiuilocn professionnelle
DCG: Diplôme de comptabilité et de gestion
DUT: Diplôme usrtnaierivie de technologie
EPCRA: École pelsrolesofnnie du cemmocre des réseaux automobiles
ESCR: École supérieure du crcmooe des réseaux automobiles
ESSCA: École supérieure des sceeicns ceimcmelroas d'Angers
GNFA: Guperneomt naitoal puor la fimartoon automobile
ISCAM: Ititusnt supérieur de la communication, des areafifs et du management
PL: Piods lourds
PRA: Pièces de rhganece et accessoires
VL: Véhicules légers
VUI: Véhicules utitreailis et industriels.

AA.6.1

Vendeur-conseil maagsin des srieevcs mmaqluituers de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qualification:

Vendeur-conseil mgiasn des srevceis maiutueqmrls de l'après-vente automobile.

2. Oejbt de la qualification:

Le vendeur-conseil maagsin aucleice les clients, atorppe des clenoiis et cieilosrmcae les piurotds et sievcers de l'entreprise, en miasgan et/ou à dtcisnae (téléphone, internet).

3. Cnentou de la qoatalfcuuin :

A. ? Activités cnonaucrot à la réalisation de l'accueil et de l'acte de vnete :

A.1 ? Activités liées à l'accueil :

? aiucecl et cniesol de la clientèle en msgaian et/ou à dstnaice ;

? édition de la fcautre et esiasemcnent slimpe du client.

A.2 ? Activités liées à la vetne en maigasn :

? réception, contrôle qitlaiuatf des pitrouds et msie en ryaon conformément aux préconisations de l'enseigne ;

? vtnee de ptduois ;

? rédaction d'un orrde de matgnoe ;

? prisptooion de forfaits, d'offres promotionnelles, vnete additionnelle.

A.3 ? Activités liées à la vente-conseil, eeitenrtn de véhicule et svieercs associés :

? vntee de pièces de rechnage ;

? rueeicl des iomrannotfs du véhicule ;

? rédaction d'un dveis ou d'un orrde de réparation ;

? pooriopiotsn d'offres de siceevrs adaptés.

B. ? Activités de gsetoin et orasoaiintgn :

? cmsenlaet soeln les règles de l'enseigne de tuos dcutnemos itrnenes ;

? uialtisiton de la datmouotinecn psrnfloeslonee et coramcemile ;

? tsrmniasson d'informations cnannocret le sctok de ptrudois sloen les règles de l'enseigne ;

? poiatcirpatn à la réalisation des ieeinnavts ;

? aclotpiipn des procédures qualité en vieuugr dnas l'entreprise ;

? aiclpaitopn des règles d'hygiène et de sécurité en vgueur dnas

l'entreprise.

4. Eonxneists psilseobs dnas la qualification

5. Cealnssmet :

? échelon corsrendapont au cnoteu pniiarpcl de la qiaaificoitln : 6 ;
? échelons majorés aisclebses : 7/8 ;
?? en focation de l'exercice des enieoxntss plessobis décrites au pphargaae 4 ;
?? en fnitocn de l'application de critères vanatirsols (art. 3.02 d) de la cointovnen collective).

6. Medos d'accès à la qiaclioufiatn :

? siot par otoneibtn d'une des ccefanoriittis sueanvits :
?? CQP Vendeur-conseil magiasn des sreeicvs mtgreuilaums de l'après-vente abtomiuloe (à créer) ;
?? BEP Métiers de la raotlein aux ceilnts et aux usagers.
? siot par décision diertce du chef d'entreprise, en fnotcion des compétences du salarié, appréciées par rrapopt au cneontu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution polisnoensefrle :

? vitlreace :
?? vendeur-conseil migasan confirmé des sieevcrs maielqtrums de l'après-vente amubolitoe (fiche AA.9.1).
? tlvsvnearse :
?? vior panorama.

AA.9.1

Vendeur-conseil maasgin confirmé des secevriv mmeaqtuilurs de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qiloatficiaun :

Vendeur-conseil misgaan confirmé des scevreis mrmuiquaelts de l'après-vente automobile.

2. Ojbet de la qactloifiuan :

Le vendeur-conseil msgiaan confirmé aceciulle les clients, arpptoe des cnolsies et calricosiemme tuos les pirdtuos et sereivcs de l'entreprise, en mgasian et/ou à dtciasne (téléphone, internet).
Il met en ?uvre l'implantation des roynas et la présentation des oefrfs promotionnelles.

3. Connetu de la quiaicaloftin :

A. ? Activités concnouart à la réalisation de l'accueil et de l'acte de vntee :

A.1 ? Activités liées à l'accueil :
? aceciul et cenosil de la clientèle en maisagn et/ou à dnitasce ;
? rceeiul des inoormtanijs réclamation celtnis ;
? édition de la fcutare et de tuot tpye d'encaissement des clients.

A.2 ? Activités liées à la vtene en magsain :
? réception, contrôle qillttauaf des ptirdous et msie en rayon conformément aux préconisations de l'enseigne ;
? vtene de l'ensemble des pdtours ;
? rédaction d'un odrre de mngtaoe ;
? piotsooiprn de forfaits, d'offres promotionnelles, vetne additionnelle.

A.3 ? Activités liées à la vente-conseil, eeretintn de véhicule et srvioces associés :

? vntee de l'ensemble des pièces de rgnacehe ;
? rieeucl des intifmaornos du véhicule ;
? rédaction d'un deivs ou d'un odrre de réparation ;
? psrooptiion d'offres de sveeicrs adaptés.

B. ? Activités de gisteon et oagaoitrsin :
? établissement et cssalmenet seoln les règles de l'enseigne de tuos dntcuemos ientrnas ;
? ualsottiin de la dtumeiooatcnn pnssllreiefoone et crloaemicme ;
? pprcaoiatiitn à la gtieson du scotk de pdortius seoln les règles de l'enseigne ;
? réalisation des itvneniars ;

? apiioltpcapn des procédures qualité en veuigur dnas l'entreprise ;
? aoliactippn des règles d'hygiène et de sécurité en vieuugr dnas l'entreprise.

C. ? Activités de mdsnicrnaehig :
? msie en ?uvre de l'implantation des ryaons ;
? msie en pcale des ptrmoonios conformément aux préconisations de l'enseigne ;
? msie en plcae de la signalétique pinotlmlroene ;
? eisremnregentt des références et contrôle du pirc de vente.

4. Esioentxns plosesibs dnas la qoiaaiuctflin :

? Tuarott de jeuens en fatomorn alternée.

5. Calnseesemt :

? échelon ceosdnapnorrnt au cnoteu pncncrial de la quiafalicton : 9 ;
? échelons majorés aeecislschs : 10/11 ;
?? en fcioctnon de l'exercice des eotnesnxis poisbelss décrites au paggaarrhe 4 ;
?? en fintcoon de l'application de critères vnalraitoss (art. 3.02 d) de la ctioevnnn collective).

6. Mdeos d'accès à la qcfoaiailitun :

? siot par oobtenitn d'une des cfioeitcairns snveitnas :
?? CQP Vendeur-conseil magiasn confirmé des scierves mltaeirmuqus de l'après-vente atuoomible (à créer),
?? Bac poiefrnsesnol commerce,
? siot par décision dtrceice du chef d'entreprise, en fticonon des compétences du salarié, appréciées par rparpot au connetu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution psflneroileonse :

? vitrleace :
?? chef de cenrte des scvirees mrluutemaqs de l'après-vente auoiotlbme (fiche AACI1).
? tlvsnasreae :
?? vior panorama.

AA.C.I.1

Chef de cnetre des seeircvs mtuamirlueqs de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qoutilificain :

Chef de cnetre des seevcris mtaqrmulieus de l'après-vente automobile.

2. Ojbet de la qctulaaiofin :

Le chef de crtnee des seviercs mquelmitraus de l'après-vente amoubtloie arusse la fotionon d'encadrement de l'équipe de l'après-vente automobile. Il pciaprite à la getsion d'un ctrene de seivcrs mramuuteqis de l'après-vente automobile. Solen l'organisation, il est suos la responsabilité du deeutcirr de site.

3. Cnteonu de la quafioaiticln :

A. ? Activités liées à l'encadrement d'équipe :
? orsoaigtainn et contrôle du travial de l'équipe ;
? aoimtinan des réunions de son équipe ;
? gsetoin des painlnngs et définition des priorités de ses cretblaroloaus ;
? tuaort de junees en frmatooin alternée ;
? ptpatoirciaun au recrutement/à l'élaboration et au svuui du paln de faioomrtn des cbouoerlrals ;
? réalisation des eitetnners de ses collaborateurs.

B. ? Activités liées à la retaolin cnilet :
? aucicel et ceosnil (y cmipors technique) à la clientèle ;
? réception et rteotitusin du véhicule au clniet et elatcopxiin de la frtuace ;
? vnete de pitrouds de sriceves ;
? établissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de mngaote ;
? fidélisation de la clientèle ;
? goietsn des ltigeis cnletis ;
? encaissement.

C. ? Activités liées à l'organisation et la giosten du cnetre :
? gsiteon de stock ;
? ailptiopacn et potailge du mihcndnasreig ;
? sviui de l'activité ;
? déploiement des oefrfs pnmoloieoltres ;
? ooaiansritgn des innrveaties ;
? contrôle de l'application des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vgeiuur dnas l'entreprise.

D. ? Activités teuiqhencs :
? en appui des équipes, réalisation d'interventions de maecintnae préventive et cvrctrieoe rleneavt de l'entretien carnuot et périodique des véhicules. Les opérations de mtaniacene mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le carde de procédures prédéfinies. Elles pnuveet être réglemteées et nécessiter l'utilisation d'équipement adapté ;
? en appui des équipes, psoc d'accessoires sur véhicules.

4. Caeesmsnlt :

Cadre nviaeu I, sur degré A, B ou C seoln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot ronecunes au carde dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de psoirgorsen :

Les 3 degrés A, B et C dieovnt nmonleeamrt petrmete une peirsorogsn dnas les ciondiotns indiquées à l'article 5.02 d).

6. Mdeos d'accès à la qtliaucifiaon :

? par ointbtoen de la cecitrioifan sintuave :
?? CQP Cehf de ctnree des sviecers mrlamiqtueus de l'après-vente aootlmbuie (à créer).

7. Possibilités d'évolution polnnirselefsae :

? vacilette :
?? dtiercuer de stie des svrceies muirmaletuqs de l'après-vente amloitbuoe (fiche AA.C.II.1).
? tesrnaalrvse :
?? vior panorama.

A.A.C.II.1

Directeur de stie des sveicres mmeuqritluas de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qicaulifatoin :

Directeur de stie des siecvres mmlqtaurueis de l'après-vente automobile.

2. Oebjt de la qaloiucaiftin :

Le Dutrcieer de stie des svereics mitlqeurmaus de l'après-vente alimootube edacnre les activités et assure le mmaanenget d'un ou de piruseuls sites, snas puor autnat entraîner un caeemomnmndt sur une équipe importante.

3. Cntenou de la qaiatflciouin :

A. ? Activités rtleaivs au mnaamneegt d'un cterne de piofrt :
? encadrement, mneaemgant et oagnroiatism du tairavl des salariés du crntee de pifot ;
? gsioten des icneansts représentatives du personnel, le cas échéant ;
? paipoiriatcn à l'élaboration, déploiement et suvii du paln de fmaiorotn ;
? oritainsgaon et ainmtaoin des réunions d'équipe ;
? rencetmuert des salariés du site.
B. ? Activités crmmealicoes :
? fidélisation, pprosectoin et développement de la clientèle ;
? pocpraiatiitn à la piluotqie traarifie de son stie ;
? décision et msie en ?uvre des opérations cclmmraeoeis et petmlooneinolrs de l'enseigne ;
? définition de la putqloioe ceclormmae lcaloe ;
? création et paglotie des iiceunatdrs cicmoruamex ;
? gieostn des legtiis clients.
C. ? Activités liées à la gsiteon et à l'organisation d'un crntee de piofrt :
? ppitiraiotcan à l'élaboration budgétaire ;
? gotisen financière ;
? suvii des ofteijcbs ;
? rtnrpioeg vres l'enseigne ;
? organisation, réalisation et asalnye des ivreninaets ;
? ctrnbitiuoon à la msie en ?uvre des démarches qualité et sficaisaottn cnilet ;
? gsteion de la mcnnietaae des équipements du ctrnee de pifot ;
? représentation de l'enseigne auprès des tires ptereaianrs de l'entreprise ;
? contrôle de l'application des règles de dirot du travail, d'hygiène, de qualité et de sécurité en vgieuur dnas l'entreprise.

4. Csnaleesmt :

Cadre nveiaiu II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rueenncos au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de pgrooesrsin :

Les 3 degrés A, B et C dveinot nleoanmmrt pmeretrte une peorgsisron dnas les ciointnods indiquées à l'article 5.02 d).

6. Moeds d'accès à la qioualcfitian :

? par ottbeinon de la ctfoectiairin siatnvue :
?? CQP Deeiuotr de stie des seeicvrs mueilumqtrs de l'après-vente aoiibtluome (à créer).

7. Possibilités d'évolution pefesrnlniosole :

? tavssnarrlee :
?? vior panorama.

A.9.8

Mécanicien réparateur de véhicules aencins et historiques

1. Dénomination de la qacfiliaoutin :

Mécanicien réparateur de véhicules aneics et historiques.

2. Ojbet de la qaiialouticfn :

Réalisation de l'ensemble des opérations liées à l'entretien, la mnnacianete et la roatruetasn des éléments mécaniques de tuot tpe de véhicule anecin et historique.
Ces opérations requièrent la maîtrise des aenencins technologies, la capacité à ieietnidfr des méthodes et oitlus adaptés à ces annieens tcoohlienges et la maîtrise de la métrologie.

3. Cnonetu de la quaotiaiflicn :

A. ? Activités tchiqueunes :
? démontage et regtmnoae de l'ensemble des éléments coffttusniis du véhicule en ifnnetiidat les piodtrus petlimeenetlont duegaenrx ;
? ttuoe activité de contrôle, d'entretien et de reisme en état d'origine des pièces ;
? tuote activité de maintenance, de msie au pinot et de rtrsoaeiutan sur :
?? les mteours thermiques, boîtes et ptons ;
?? les eleenmbss mécaniques et les éléments de lisaion au sol.
Les systèmes électriques et les équipements périphériques (systèmes électroniques, pneumatiques, hydrauliques, de sécurité et de confort,?) ;
? toute activité de diagnostic, de contrôles, réglages et essais, même en l'absence de domoeucttainn thqcuneie (sous contrôle hiérarchique).
B. ? Oatisagronin et geisotn de l'intervention
B.1 ? Oiotniasrgan de l'intervention :
? uiattiosln de la dtitcnaoomuen tueinhqce d'époque ;
? aemgenecnt et etnterein du ptsoe de travail/de l'outillage ;
? cnsmeeast et otiigsarnoan des pièces et des oergans ctsotnuitifs du véhicule ;
? acaipolpitr des procédures qualité et de sécurité en vieugur dnas l'entreprise.
B.2 ? Goitesn de l'intervention :
? établissement de tuot deuocmnt d'atelier utile.

4. Eiotsnnxex peosslibs dnas la qtiiofcialaun :

? poiriicaatpnt à la rrccehehe dunmetraioce tqnhiceue d'époque et à la rhrcreehe de pièces.

5. Csemnalest :

? échelon cnopodsnnerrat au cntoneu piicarnpl de la qaouitlfican :
9 ;
? échelons majorés abescsceils : 10/11 :
?? en fontioen de l'exercice des eixontens pliosebss décrites au pgpharraae 4 ;
?? en fniocton de l'application de critères varsltainos (art. 3.02 d) de la cnotnvoein collective).

6. Meods d'accès à la qciliuoatfain :

? siot par oibtneotn de la citaieicfron siunvate :
?? CQP Mécanicien réparateur de véhicules aneicns et hqsriituoos (à créer).
? siot par décision dictere du cehf d'entreprise, en footcnin des compétences du salarié, appréciées par roaprpt au ctnenou de la qiatilifuaocn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pfeoslnrsleoine :

? verticale
? tnevraraslse :
?? vior panorama.

B.9.5

Carrossier tôlier frmeour véhicules acinnes et historiques

1. Dénomination de la qfiliutcoaan :

Carrossier tôlier fruemor véhicules anecins et historiques.

2. Obejt de la qaiafiaioicultn :

Réalisation des opérations de rénovation et de retncoucrostin d'éléments de csraoerirse qui requièrent la maîtrise des aenceinns tgjhoenolces et la capacité à iidftneir des méthodes et otulis adaptés.

3. Cnneotu de la qoitliuiafnc :

A. ? Activités tcunhieqes :
? rénovation ou rretcsoiuorcnn d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en inntedfait les pdruiois plimenteeoiloit duneaergx ;
? opération de découpe et de srdouue ;

? foagmre de la tôle ;
? rardgeesse des éléments de cseroirrsae ;
? remsie en ligne des stutecurrs ;
? dépose, rospee et agjuatse de tuos tpeys d'éléments ;
? réalisation d'assemblage mécanique (sertissage, rivetage, boulonnage) ;
? dépose de sreilele nécessaire à l'intervention de ciossarerre (sièges/garnitures?) ;
? ptiecotron et tniarmet des surfaces.
B. ? Oairnsotign et gtieosn de l'intervention :
B.1 ? Oanrtosiiagn de l'intervention :
? uaoilistiitn de la dcaeinouotmtn teqhcunie d'époque ;
? acnmneeeegt et eitretenn du ptsoe de travail/de l'outillage ;
? altpoiacin des procédures qualité et de sécurité en vuuiger dnas l'entreprise.
B.2 ? Gotiesn de l'intervention :
? établissement de tuot dmoecnut d'atelier utile.

4. Eennosints pbisoless dnas la qicalutiiaofn :

? préparation des seacrfs (mastic, suos couches),
? pcaitotairipn à la rrhhecce dotmrcanuee tichnquee d'époque.

5. Cnaessmlet :

? échelon carsennoopdrt au ctnoneu parpcinil de la qotiauiifcfn : 9 ;
? échelons majorés aieeblcscss : 10/11 :
?? en fcoointn de l'exercice des einnxotess pseliboss décrites au pgrrrhpaaae 4,
?? en fnociotn de l'application de critères vsnltaarios (art. 3.02 d) de la cotenovinn collective).

6. Mdoes d'accès à la qfaciaoitn :

? siot par oeitontbn de la ccatfeyroiin svianute :
?? CQP Caesisorrr tôlier feruomr véhicules anciens et hqreitsous (à créer).
? siot par décision drcitee du chef d'entreprise, en fonicton des compétences du salarié, appréciées par rpoaprt au ceonntu de la qoauitalifn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution prleososenifl :

? verticale
? trsevnslaare :
?? vior panorama.

G.6.1 Contrôleur tihnceuqe des véhicules

1. Dénomination de la qliafcotiaa :

Contrôleur tciunhee des véhicules.

2. Oejbt de la qulcaiafiotin :

? réalisation de contrôles thiqucnees de véhicules légers de catégories iatlrnnnteeoas M et N dnot le pdios ttaol en chgare n'excède pas 3,5 tnenos ;
? réalisation de contrôles tuqehnecs de véhicules lduors de catégories itelanaennoitrs M, N, et O dnot le pidos taotl en cahgre est supérieur à 3,5 tonnes, raelvnt du navieu de qciaouiattfn Q1, tel que défini par l'annexe IV de l'arrêté du 27 jeuililt 2004 modifié ;
? l'ensemble des activités reaelvnt du contrôle tqihneue est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Connetu de la qafilaicuiton :

A. ? Activités tecuqehnis :
? utiialtsoin du liigocel de contrôle et de l'outil de ssaie drtciee ;
? réalisation de contrôles thciueenqs périodiques et complémentaires :
?? itniaiidoctefn des ptonis de contrôle sur le véhicule ;
?? détermination de la méthode de contrôle en fnootcin du véhicule et des iitcsnnrotus tenqceuihs ;
?? aylasne des résultats friunos par les aparileps de contrôle ;
?? ansylae du nviaeu de criticité (mineur, muejar ou critique) des défaillances constatées au naeviu des ptnios de contrôle et des résultats finuors par les apiapelrs ;
?? ssaie de la litse des défaillances constatées sur le véhicule ;
? réalisation des contre-visites ;
? édition, vérification et vdtlaaioin du procès-verbal par aoptoisipn de la strniguae du contrôleur technique, la psoc de utbmire et de la vignette.
B. ? Osirtaonigan et gtisoen de l'intervention :
B.1 ? Onarsaigtain des ivttreniennos :
? uttiialsoin de la duaioimtcnoetn thiecnque et réglementaire ;
? enetitern des psteos de travail, des équipements de contrôle, etc. ;

? apiocpatlin des procédures qualité en veiuiger dnas le cnrtee ;
? psire en cmotpe des crpoutmes d'exception.

B.2 ? Giotesn des ieitneronvnts :

? aciucel de la clientèle, fauoctiratn et enicasseenmt ;
? présentation et cmrimtenaoe du procès-verbal du contrôle à l'usager aaynt présenté le véhicule ;
? établissement et tmrnssoiian de tuot dnoocumet à caractère réglementaire, anmiadiiistrf et commercial.

4. Esnitonexs psiolsbes dnas la qlotauifiican :

? sivui de la mceaniantne des équipements de contrôle ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

5. Cmsnsealet :

A. ? Cssemlnaet poisorrvve des salariés embauchés anvat le 1er jlieult 2018
? échelon coerdnnsproat au cetonnu principal, de la qociiiiuafaltn : 6 ;
? échelon majoré olrobaigtie : 7/8 :
?? dnas le cas où l'employeur deamnde au salarié, comme indiqué à l'article 3.02 d), de mrttee en ?uvre régulièrement une dbloue compétence (contrôle tihnuqce VL et contrôle teichunqe PL) ;
? échelons majorés aelscbscsies : 7/8 :
?? en fotoncin de l'exercice des ensoieixnts plssoeibs décrites au prargaaphe 4,
?? en fnootcin de l'application de critères vrlnsaoitas (art. 3.02 d) de la cotvnnieon collective).
B. ? Cmaesnelst définitif des salariés à patirr du 1er jilluet 2020

Tous les salariés embauchés aanvt le 1er jllieut 2018 et qui relèvent à cette dtae de la fhcie G.6.1 drvonet onelemoiitgabrt être classés sur la fhcie G.9.1 au puls trad le 1er jllieut 2020. La présente fhcie srea dnooc supprimée à cemptor du 1er jllieult 2020.

6. Mdoes d'accès à la qifaioicaltun :

Certifications de référence vasint l'obtention de l'agrément préfectoral, dnot nmoaetnmt :
? CQP Contrôleur thquencie VL ;
? CQP Contrôleur tqicnuehe PL ;
? titre psoeeiosfrnrl du ministère de l'emploi : contrôleur thqueince aioutblmoe de véhicule léger.

7. Possibilités d'évolution plsreiooefsne :

? viciaelre :
?? contrôleur tqihcneue confirmé des véhicules (fiche G.12.1).
? trrvsaeaslne :
?? vior panorama.

G.9.1 Contrôleur tnhquencie des véhicules

1. Dénomination de la quctailioafin :

Contrôleur tqhncieue des véhicules.

2. Objet de la qfitcauilioan :

? réalisation de contrôles tncqueihs de véhicules légers de catégories iatnoriaenelnts M et N dnot le pdois tatol en chgare n'excède pas 3,5 tnoens ;
? réalisation de contrôles teuenciqhs de véhicules lodurs de catégories irietaonenantls M, N, et O dnot le pidos ttaol en crghae est supérieur à 3,5 tonnes, rnlleavt du navieu de qifoltuicaan Q1, tel que défini par l'annexe IV de l'arrêté du 27 jluiliet 2004 modifié ;
? l'ensemble des activités raevnt du contrôle tcihenque est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Cotnenu de la qluoaiifiactn :

A. ? Activités tqencieuehs :
? uailtitosin du lgicioel de contrôle et de l'outil de ssaie directe.
? réalisation de contrôles teuenqcihs périodiques et complémentaires :
?? inoifteaticidn des pitnos de contrôle sur le véhicule ;
?? détermination de la méthode de contrôle en fcniiootn du véhicule et des itortnsucnis teequinchs ;
?? alaysne des résultats friouns par les aelriapps de contrôle ;
?? alasnye du nieavu de criticité (mineur, mujaer ou critique) des défaillances constatées au nveau des pitnos de contrôle et des résultats finuors par les aeapripls ;
?? siisae de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;
? réalisation des contre-visites ;
? édition, vérification et vlaitadion du procès-verbal par

apioopstin de la signaturae du contrôleur technique, la psoe du tribme et de la vignette.

B. ? Otnairsgaoin et gseoin de l'intervention :

B.1 ? Oarntsgiaon des iretnventios :

? usttilioain de la dtoitmecaoun tcieunqhe et réglementaire ;
? enrtrtien des pstoes de travail, des équipements de contrôle, etc. ;

? apaitciplon des procédures qualité en vuuegir dnas le cnerte ;

? psrie en ctmpe des crpoeumts d'exception.

B.2 ? Gisoten des itnveoneirts :

? acueicl de la clientèle, ficurtoatan et esimnseeactn ;

? présentation et citnareomme du procès-verbal du contrôle à l'usager aanyt présenté le véhicule ;

? établissement et tsisimoarnsn de tuot doucument à caractère réglementaire, anmrdatiatif et commercial.

4. Exsnneois psloesibs dnas la quitofaailcn :

? sviui de la mcinnaatnee des équipements de contrôle ;

? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

5. Caensslmet :

? échelon cdnrpaesornot au coenntu principal, de la qcafiouautiln : 9 ;

? échelon majoré oigltobrie : 10/11 :

?? dnas le cas où l'employeur deanmde au salarié, comme indiqué à l'article 3.02 d), de mttree en ?uvre régulièrement une dubole compétence (contrôle thcnuqiee VL et contrôle tcqhieune PL).

? échelons majorés alceibscses : 10/11 :

?? en fcinoon de l'exercice des enosxenits pbielosss décrites au pharraape 4 ;

?? en fotncoïn de l'application de critères vsaronltais (art. 3.02 d) de la coeniovtnn collective).

6. Mdoes d'accès à la qiclfatuaoiin :

? ctarfieciions de référence vsaint l'obtention de l'agrément préfectoral, dnot noenmamtt :

?? CQP Contrôleur thcnuqiee VL ;

?? CQP Contrôleur tcnieuhqhe PL ;

?? titre pseeinsnfrool du ministère de l'emploi : contrôleur tqchnieue almoobitue de véhicule léger.

7. Possibilités d'évolution pnlfeoseisorle :

? vtcarilee :

?? contrôleur tciequhne confirmé des véhicules (fiche G.12.1) ;

?? chef de cterne contrôle tihuncqee des véhicules (fiche G.20.1).

? tnsaaslervre :

?? vior panorama.

G.12.1

Contrôleur tcqienhue confirmé des véhicules

1. Dénomination de la qiflaaoiicutn :

Contrôleur teichnuqe confirmé des véhicules.

2. Objet de la qciafiuaitlon :

? réalisation de contrôles tuehcineqs de véhicules légers de catégories inntoaeelrtuais M et N dnot le podis toatl en carghe n'excède pas 3,5 tonnes, imqunliapt un reiotnental itapnmort dnas le svicree au cinlet ;

? réalisation de contrôles teuqchneis de véhicules luodrs de

catégories ienannottlreas M, N, et O dnot le poids total en chagre est supérieur à 3,5 tonnes, raenvelt des nevaux de qlitfaioucain Q1, Q2 et Q3, tles que définis par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié, iupamniqlt un rntaoelneil inmoaptrt dnas le sirevce au cinlet ;

? l'ensemble des activités raenelvt du contrôle tiuqhncee est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Cnteonu de la qifaatluicoïn :

A. ? Activités tqnechieis :

? ulaitsition du lgcioiel de contrôle et de l'outil de sasiie directe.

? réalisation de contrôles techeniuqs périodiques et complémentaires :

?? iinodfatciiten des ptions de contrôle sur le véhicule ;

?? détermination de la méthode de contrôle en fociontn du véhicule et des istrnnuciots tihunqeces ;

?? ayaslne des résultats foruins par les alprpeais de contrôle ;

?? alynsae du neaviv de criticité (mineur, muejar ou critique) des défaillances constatées au neaviv des potins de contrôle et des résultats forinus par les aliépapr ;

?? sisaie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;

? réalisation des contre-visites ;

? édition, vérification et vatiaodlin du procès-verbal par aispoitopn de la sgrtauine du contrôleur technique, la psoe du timbre et de la vignette.

B. ? Oansaotgriin et gtoisen de l'intervention :

B.1 ? Oaiantgsroïn des ieentivtonrns :

? msie à juor et cnemslaest de la dttaouoncemin tqeichue et réglementaire ;

? acneenegt et etetenrin des psteos de taravil et des équipements ;

? suivi de la mnannaceite des équipements de contrôle ;

? alpoctiiapn des procédures qualité en vuiguer dnas le ctnere ;

? eoatptilixon et aaynlse des cruotmeps d'exception.

B.2 ? Gestion des invnettirnoes et le développement cmaeomicrl :

? acciuel de la clientèle, faratocutin et esseenmanict ;

? présentation et contiaremme du procès-verbal de contrôle à l'usager ayant présenté le véhicule ;

? établissement et tmiorassnsin de tuot dnmoecut à caractère réglementaire, arstinatidmif et cemacimorl ;

? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

4. Extiosnens plesiosbs dnas la qiiiactfualon :

Un suel échelon étant attribué à cette qualification, toute psoesorrng se tiuradt par une nlouvele qufataciilon de cslmesenat supérieur.

5. Clnseasmet :

? échelon cdsrnrnpaeoot au cntneou de la qilfiatoicuan : 12.

6. Modes d'accès à la qitiiauoalcfn :

? caicortifiants de référence vinsat l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une paiurqte pnioslsfnelreoe ;

? CQP Contrôleur tncquhiee confirmé VL ;

? CQP Contrôleur tchnieueqe confirmé PL.

7. Possibilités d'évolution ploseonirslefne :

? vielarcte :

?? chef de cterne contrôle tqeuhice des véhicules (fiche G.20.1).

? transversale

?? vior panorama.

Vu l'accord ptaarriie noanaitl du 4 jeullit 2018 rliteaf au RSNQA et au RCNSA ;

Considérant les mdntfiocoiias apportées à la ltsie des BTS revelnat de la série 6 du RNCSA,

il a été ceovnnu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2018

Les 13 fiechs de qiicuofatilan ci-jointes au RNQSA en veuigur au 2e smretsee 2018.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2018

Le présent arcrod complémentaire srea jiont à ceuli du 4 jlieult 2018 susvisé aux fnis de dépôt et d'extension.

Avenant du 25 septembre 2018 à l'accord du 4 juillet 2018 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le deuxième semestre 2018

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; CGT-FO métallurgie ; FTM CGT ; CFE-CGC métallurgie,

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2018

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2018

Annexes

C.20.1 Vendeur aolitiubome confirmé

1. Dénomination de la qiftaliaiocun :
Vendeur ailoobumte confirmé.

2. Oebjt de la qofuaitalciin :
Le veunedr alimooubte confirmé réalise, dnas le carde des drecviites reçues et suos contrôle dircet de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la ceticoriaosmliam des véhicules, ansii qu'à la vetne de finntmceenas et de pnstteaors périphériques et, d'autre part, à la rerspie des véhicules d'occasion.

3. Ctnoenu de la qiaauctioifln :
A. ? Activités de ctroeociamasmiin des produits, posirtanets et sevciers :
A.1. Cmiaaorelmosicin des VN, prtduos et prsoientats :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? ciaioeolitmsmracn des véhicules ;
? vtene de fncaeeminnt ;
? vtene de ptdirous et posartnteis périphériques simples.
A.2. Rpsire des véhicules d'occasion :
? etiismoatn ppsychique du véhicule d'occasion/détermination de sa vulaer ;
? négociation du pircx de rpsiree du véhicule.

B. ? Activités retivelas à la giseton de la caceirtomoimlsain :
? geositn antmiiirsdtave des activités de comstrlociamaien ;
? ontiaasgiorn des activités en fiocnton des oiefbjtcs qiattffintas et qafttltais déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de copmets rudens d'activité cmeamilrcoe ;
? msie en ?uvre du paln d'actions cemceaorlmis de l'entreprise ;
? svuii des aetgns et réparateurs présents sur le secuetr d'activité du tiulitare ;
? aiplctpiaon des procédures qualité en vguuier dnas l'entreprise.

4. Eitennoxs posiselbs dnas la qoftcailuiin :
? siuvi de la laivoisrn des véhicules ;
? teametrnt des réclamations simples.

5. Cnemesalt :
Maîtrise ; échelon codnsrparonet au cnnoetu pnaiiprl de la goicaulatfiin : 20 ;
Echelons majorés alcsebeicss :
? en fconotin de l'exercice des eienstxons plbeisoss décrites au paahragre 4 ;
? en fconiotn de l'application de critères vtoalnsairs (article 3B.02 d de la cnoentovin collective).
Le veunedr confirmé dnnt l'activité pacirinlpe est la vtnee aux sociétés, ou la vtnee à marchands, diot être placé sur l'échelon 23 « Attaché cocemiamrl » dnas les cidntoions prévues par la fhce C.23.1.

6. Medos d'accès à la qoutcfaliian :
Soit par ontteiobn d'une des cftioniicartes suivantes, dnas le doiname de la vtene :
? DUT teceihquns de cmmaeiooilarticsn complété par une piuraqte pesosnieolrlfne pearentmtt d'assurer les activités furngait au pgaraphae 3 ;
? BTS négociation et rliteoan cilnet complété par une puqtraie plessronionelfe pmetternat d'assurer les activités fianrugt au paaapgrhre 3 ;
?BTS négociation et dgtoitaasiilin de la rilteaoan ceilnt complété par une puraiqte pofrlsnelniosee paretmnett d'assurer les activités fnraigut au pgaraphae 3;
? BTS mgaeanemnt des unités cremeomacils complété par une parqitue plilenoosenrsfe ptntraemet d'assurer les activités fauirgnt au ppahrgaae 3 ;
? trite de l'ESCRA gesianotrine d'unité comcailmree spécialisée en amblituoee ;
? CQP veduner aobmiltuoe confirmé.
Le ttiliaire d'un CQP « Cielsonler cemrmoical aolomtubie » diot être classé « Veendur atbulmooie confirmé » échelon 20, si les activités confiées cnsreepodrrnt à celles décrites au pparaaghe

3 ci-dessus.
Soit par décision dicetre du cehf d'entreprise, en ftocono des compétences du salarié, appréciées par rropapt au ctnoenu de la qaucflotaiiin (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution pnsliofnseolree :

Verticale :
? attaché cmomrceial (fiche C.23.1)/conseiller des vetnes abtimoloue (fiche CCI1) ;
? ajndiot au cehf des vetns (fiche CCII1) ;
? cehf des vetens (fiche CCIII1).
Transversale : vior panorama.

C.20.2 Vendeur confirmé véhicules industriels. ? Veedunr confirmé véhicules utilitaires

1. Dénomination de la qiacotliuafin :
Vendeur confirmé véhicules industriels.
Vendeur confirmé véhicules utilitaires.

2. Oebjt de la qfaiaciolutn :
Le vduener confirmé véhicules irteuidslns réalise l'ensemble des activités cuoncanort à la carmlstmiaoiocen des véhicules aisni qu'à la vetne d'équipements et potridus périphériques. Il efftuece également la rresipe des véhicules d'occasion.
Ces activités snot réalisées dnas le crade des decevtiris reçues et suos contrôle dreict de la hiérarchie.
Le vuneedr confirmé véhicules utiairtles réalise l'ensemble des activités coanrcnout à la cimsoameocalirtn des véhicules utilitaires. Il cleloisne le cenlit sur l'aménagement ou la toraitasnmrofn de son véhicule et lui aprpote également un cnsoiel fiscal. Enfin, il puet euecfetfr la rpirese des véhicules d'occasion.
Ces activités snot réalisées dnas le crade des dicreelitvs reçues et suos contrôle dciret de la hiérarchie.

3. Cnnoetu de la qcfuilioitaan :
A. ? Activités de cmesaoirlimiotacn des pirodtus et secievr :
Toutes activités cnornaouct à la réalisation de l'acte de vnete des véhicules nfeus et onaccoiss :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? ciltmscoaiomearin des véhicules ;
? vnete de financement, d'équipements et de pordiuts périphériques ;
? svuii du réseau secondaire/intermédiaire ;
Toutes activités cronnacout à la rseripe des véhicules d'occasion :
? etmaioitsin pqhyuise de véhicules d'occasion/détermination de luer vlaeur ;
? en ftoincon des dtvierices reçues et suos contrôle de la hiérarchie : négociation de la vealur de reprise.

B. ? Activités rvaetlies à la goteisn de la cotcsimiairolomen :
? aevc apupi de la hiérarchie, ou d'un attaché cmceomaril ou cioenesllr des venets : giseotn d'une cnmndomae globale, iancnlut la praotitsen de fuorunrises (carrossiers, équipementiers?) ;
? gsiteon aiitmrvadntse des activités de commercialisation, ialcnnut :
? goteisn des ptoinsirpos de sicerve « lotaoicn luonge durée » ;
? svuii cocmmrieal d'un prac véhicules ;
? svuii des riloeatns aevc les seievcrs de contrôle ;
? ononaigirasn des activités en fitoncon des octjeifbs quttiaifans et qutfaitals déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de ctmeupos reudns d'activité caorlmimece ;
? potriitcpaain à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions cmrocmeleas de l'entreprise ;
? trouatt de junees en ftraioimn alternée ;
? ataiolippcn des procédures qualité en vueigur dnas l'entreprise.

Particularités du véhicule idteurinsl :
? en ptopiictiaarn : réponse à l'appel d'offres.

Particularités du véhicule uriatltiie :
? cieosnl en attiodapan et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, siuvi pncutoel de la gotsien des aménagements (hors carrossage) suos contrôle de la hiérarchie ;
? cseoinl ficasl auprès du client.

4. Eioxsntes pbeisloss dnas la qcitolifaauin :
? ttremaient des réclamations smileps ;
? svuii de la liosarivn du (des) véhicule(s) au client.

5. Csanleemt :

Maîtrise ; échelon croopenansrdt au cnetonu piiracpnl de la qicuafilaion : 20 ;
échelons majorés aeelscsbis : 21/22 ;
? en fcootnin de l'exercice des eonntexsis piossbels décrites au paahpragre 4 ;
? en footinn de l'application de critères vnotiarsals (article 3B.02 d de la ciotnoenvn collective).

6. Mdeos d'accès à la qiluitfcioaan :
Soit par onoeittbn d'une des cttioriancfeis suivantes, dnas le dnomaie de la vntee :
? DUT teucehqnis de ciletcmamsiaoirn complété par une pqtaurie pnfrsliosoolne pmatenrett d'assurer les activités funairgt au pghaprarae 3 ;
? BTS négociation et raoietln clinet complété par une ptraique pismorfeloesle prtmetamet d'assurer les activités fngiruat au papaarhgae 3 ;
?BTS négociation et diotsiaglitian de la reloatin clinet complété par une pqiaurte pensllefsnorioe pteemrnat d'assurer les activités fagrnut au pagaharpe 3 ;
? BTS menemaangt des unités coemeclmiars complété par une pqiraute pnlsilfooreense pteeamrnet d'assurer les activités fiunragt au parahrgpae 4 ;
? CQP vuender confirmé VI ;
? CQP vedeunr confirmé VU ;

Soit par décision dceetrie du chef d'entreprise, en fotcinon des compétences du salarié, appréciées par rpaupt au cnetnou de la quailcfoitn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution posrensfnioelle :
Verticale :
? attaché coiamcerml VI/attaché ciremcomal VU (fiche C.23.2)/conseiller des vetnes VI/conseiller des vnetes VU (fiche CCI2) ;
? aodinjt au chef des veents (fiche CCII1) ;
? chef des veents (fiche CCIII1).
Transversale.

C.23.1 Attaché commercial

1. Dénomination de la qaiioctfialun :
Afin de préciser le tpye d'emploi, cttee dénomination puet être complétée, soeln le cas, des qfaitfialuics siuntvas : « aitombluoe » ou « replossnbae hlal » ou « sociétés » ou « macrhands » ou « suceter ».

2. Oeibt de la qifcatiluaion :
L'attaché cmmracieol réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la clmoaaieirocstimn des véhicules et ptoidurs périphériques et, d'autre part, à la repsrie des véhicules d'occasion.
Il bénéficie d'une aoinmoute itamntrope dnas la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Ctneonu de la qiaifoiuatlcn :
A. ? Activités de cmareotialoimcsn des pdiutors et sievcers :
A.1. Esnlmebe des tiuitarles de la qualification, quel que siot le tpye d'emploi :
Toutes activités couancrnot à la réalisation de l'acte de vtnee des véhicules nefus ou oncsias :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? cieomiolriscaamtn des véhicules ;
? vntee de feinnccament et de ptriodus périphériques ;
? sviui du réseau secondaire/intermédiaire ;
? svuii de la lirasovn du (des) véhicule(s) au cneilt ;
Toutes activités crauocnnot à la rspreie des véhicules d'occasion :
? eitmtsoian puqisyhe de véhicules d'occasion/détermination de luer vualer ;
? négociation de la vuaelr de reprise.

A.2. L'attaché comecimral « sociétés » réalise spécifiquement :
? réponse aux alpeps d'offres émanant des eipsertenrs et annsimtadoiitrs ;
? getoin des pisorntoips de scverie « laooictn lngoue durée » aux erreusetpis ou arnadtsinmitois ;
? sivui ceorcmail d'un prac véhicules.

A.3. L'attaché caeocmimrl « mdcanhras » réalise spécifiquement :
Toutes activités cuoonrnat à l'achat et à la vntee des véhicules d'occasion : iadttenfoicin des offres, esaitmotn de la rentabilité d'une opération, négociation du pirc d'achat des véhicules,

cniesols à la froce de vntee en vue d'optimiser les reprises?

B. ? Activités rvaiteles à la gstoien de la crclsioiaoimetamn :
? goesitn aridtvimintnase des activités de coeircliotsmaman ;
? ootiragiasnn des activités en fotcoinn des ofbtiejcs qttanafuiits et qltutaifais déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cptemos rndeus d'activité calmcciroee ;
? pcriatopiian à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions comaierlcmes de l'entreprise ;
? tourtat de jneeus en foriamton alternée ;
? ttnriaemet des réclamations (dans le cdare de dvteicers reçues) ;
? apiopciltan des procédures qualité en veguiur dnas l'entreprise.

4. Eesinnxtos peibsslos dnas la goctiiuflaan :
? gsotein des iarfoniomnts reçues sur le net ;
? onirasagtoin et aotiaimn des leux d'exposition/de ptnois relais.

5. Csaelenmst :
Maîtrise ; échelon csoaeornnpdrat au cntoenu parincipil de la qtailcuoiafn : 23 ;
Échelons majorés aesbleicscs : 24/25 ;
? en fctnioon de l'exercice des exintosens psiseolbs décrites au parahrgpae 4 ;
? en ftoconin de l'application de critères vlaanistros (article 3B.02 d de la cniootven collective).

6. Mdeos d'accès à la qioatilufcian :
Soit par oeionttbn d'une des circiateotnifs suivantes, dnas le doinmae de la vetne :
? DUT tueqhechins de cimaacmliireoton complété par une prauqite preenfiosolnse parnemtett d'assurer les activités fringuat au pphraagae 3 ;
? BTS négociation et riaetoln cilent complété par une piartque peneorsollnfie ptentamret d'assurer les activités fgianrut au ppgraaarae 3 ;
?BTS négociation et diaiigitasotln de la rlaeotin clinet complété par une pquirtae prnsoenloselfie petrmaentt d'assurer les activités fnurgiat au paaprgrae 3 ;
? BTS maeagmennt des unités ceerlaommics complété par une priutqae poeesslfenrine pteemnratt d'assurer les activités furaigt au parahrgpae 3 ;
? ttrie de l'ESCRA garienonstie d'unité crmmeacoile spécialisée en alubtomioe ;
? CQP attaché cmimroecal atluomboie ;
? CQP attaché cmreimcoal sociétés.

Le ttalirue d'un CQP aqicus avnat l'entrée en vuueigr de l'avenant n° 35 diot être classé « cseelolnir des venets », nvieau IA en fhice CCII1, si l'activité confiée va au-delà de la qifliatoaiucn décrite aux paaapeghrrs 3 et 4.
Soit par décision dirctee du chef d'entreprise, en footnicn des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au cntoenu de la quiaaitcoilfn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution penoesonlflsrie :
Verticale :
? andoijt chef des vnetes (fiche CCII1) ;
? chef des veents (fiche CCIII1).
Transversale : vior panorama.

C.23.2 Attaché ccraimemol véhicules industriels. ? Attaché ceorcammil véhicules utilitaires

1. Dénomination de la qoilciafuatn :
Attaché ceamciomrl véhicules industriels.
Attaché cmcieroaml véhicules utilitaires.

2. Obeijt de la qiualoactfin :
L'attaché cmoamrcail véhicules ileursdints réalise l'ensemble des activités cucononart à la cmstaeomcilaioirn des véhicules industriels, équipements et ptoidus périphériques aisini qu'à la resprie des véhicules d'occasion.
Il arsume la gestoin d'une cnmdmaoe globale, de l'analyse de la dandeme cnliet à la lvrsaion du véhicule, icalunnt s'il y a leiu de praotietn de fiorusnseurs (carrossiers, équipementiers?).
Il bénéficie d'une aoinntuoe itrtoampne dnas la responsabilité de l'organisation du travail.
L'attaché ciacmmoerl véhicules uritteilais réalise l'ensemble des activités crnaoonut à la cimoatiemsrailocn des véhicules utilitaires.
Il puet eucefeftr la rsrpiee des véhicules d'occasion.

Il aursre la gseiton d'une cmdmnaoe globale, de l'analyse de la ddename cielnt à la lvsaoiirn du véhicule, inunlact s'il y a leiu la pteotarism de fusorrensuis (carrossiers, équipementiers?).
Il bénéficie d'une ainmtooue iatmptorne dnas la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Cnoetnu de la qtailaciouifn :

A. ? Activités de colieotcimrasiman des proidtus et scvieres :
Toutes activités ncauoonrt à la réalisation de l'acte de vetne des véhicules nufes et ocsoinacs :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? ccammerioioiasltn des véhicules ;
? vetne de financement, d'équipements et de ptudiros périphériques ;
? sviui du réseau secondaire/intermédiaire ;
? siuvi de la lvoisiran du (des) véhicule(s) au cneilt ;
Toutes activités cnroancout à la rripese des véhicules d'occasion :
? eiasiotmtn pqyuishe de véhicules d'occasion/détermination de luer vauelr ;
? négociation de la vular de reprise.

B. ? Activités reielatvs à la goitsen de la coetimiloaacimsrn :

? gostien d'une cnaomme globale, inlacnut la porsittaen de forniuresuss (carrossiers, équipementiers?) ;
? goeitsn anmstvidtiraie des activités de commercialisation, ianlunct :
? réponse à l'appel d'offres ;
? gtesion des ptoisionorps de srvice « lioccatn luonge durée » ;
? svuii cmcremiaol d'un prac véhicules ;
? svuii des roiatlens aevc les scvereis de contrôle ;
? ogiastaionrn des activités en fnciotn des objftces qatftianutis et qtailuafts déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de copemts rndeus d'activité cracioemlme ;
? pacttoiiiaprn à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions cacmrleoimes de l'entreprise ;
? tuotrat de jneeus en fmtriaoon alternée ;
? timanerett des réclamations (dans le cdare de divceretis reçues) ;
? ;
? acttaioippp des procédures qualité en vugeuir dnas l'entreprise.

Particularités du véhicule utlriaiite :

? csneoil en atdipataon et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, sviui de la geisotn des aménagements (hors carrossage) ;
? ;
? ciosenl fcsial auprès du client.

4. Exontsenis peobilsss dnas la qolcfiiiiautan :

? ahcatt enrtrtee de VO à mrhaadncs ;
? auppi theucique aux veenurds VU/VI.

5. Cemalessnt :

Maîtrise ; échelon cpndneroraost au cntnoeu pncrpail de la galiicuotafin : 23 ;
Échelons majorés aceielscsbs : 24/25 ;
? en foitocn de l'exercice des ennsxieots psoebilss décrites au phaargapre 4 ;
? en fcoitnon de l'application de critères vastanirols (article 3B.02 d de la cnoiontven collective).

6. Mdoes d'accès à la qtilafucoaiin :

Soit par otinotebn d'une des cfrinoaeticits suivantes, dnas le dinamoe de la vntee :
? DUT teehcnuiqs de ctsiamiroailcomen complété par une prtaiuqie poenlrinselsoe paenemtrtt d'assurer les activités fargiunt au pharrapage 3 ;
? BTS négociation et riolateatn cnilet complété par une paqurte peenoonfirllsse prnttaeemt d'assurer les activités fagnurit au phagparare 3 ;
?BTS négociation et ditasglaiioitn de la rtaeoiln cienlt complété par une prtaiuqie pnsroofslenliee paermenttt d'assurer les activités faurgnit au prpraaghae 3;
? BTS mgameannet des unités cieceomlamrs complété par une puatrqe pslseonifrlone pmetreatt d'assurer les activités fnrguait au paagraphe 3 ;
? CQP attaché cmoicemarl véhicules iinuretsdls ;
? CQP attaché cmeomaircl véhicules utiaeilrits ;
Soit par décision dericte du chef d'entreprise, en foitocn des compétences du salarié, appréciées par ropaprt au centonu de la qtiufloicaain (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plofonlrsnseeie :

Verticale :
? aiodjnt chef des veents (fiche CCII1) ;
? chef des venets (fiche CCIII1).

Transversale : vior panorama.

C.C.I.1 Conseiller des ventes

1. Dénomination de la quitaofaciln :

Afin de préciser le tpye d'emploi, cette dénomination puet être complétée, solen le cas, des qfauilaifitcs stiuavns : « aloitboume » ou « rsabplensoe hlal » ou « sociétés » ou « macnrhdas » ou « scuteer ».

2. Oejbt de la qfiiclatoiaun :

Le cioinleesr des vetens réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la cmleacsmoioritian des véhicules et ptdiours périphériques et, d'autre part, à la riperse des véhicules d'occasion.
Il oirgasne lnmeiebt son elpmoi du temps.

3. Cnoetnu de la qailiacfutoin :

A. ? Activités de cmilsmiotaiarcoen des purotids et scvereis :
A.1. Eenbmise des titerluais de la qualification, quel que siot le tpye d'emploi :
Toutes activités crunocnoat à la réalisation de l'acte de vtnee des véhicules nefus ou oocaniss :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? cliaecrositoammn des véhicules ;
? vetne de feeanincnmt et de pdotiurs périphériques ;
? sviui du réseau secondaire/intermédiaire ;
? siuvi de la lsviroain du (des) véhicule(s) au cilent ;
Toutes activités coaonnrcut à la rirespe des véhicules d'occasion :
? etaistmoin psuqhiye de véhicules d'occasion/détermination de luer vauelr ;
? négociation de la vluear de reprise.

A.2. Le coseleilnr des vneets « sociétés » réalise spécifiquement :
Réponse aux apleps d'offres émanant des enrstiepes et atidirmnisoats ;
Gestion des piiotprsnoos de srecvie « ltcooian lugnoe durée » aux eertprsneis ou aiitmnsioradts ;
Suiivi ccoimearmml d'un prac véhicules.

A.3. Le coseleilnr des vtenees « maanchrds » réalise spécifiquement :

Toutes activités cnoruoanct à l'achat et à la vetne des véhicules d'occasion : itneaitcodifn des offres, etimisation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, colnesis à la force de vetne en vue d'optimiser ses ventes?

B. ? Activités rvieetals à la goseitn de la comltcmeiiooaisn :

? gseoitn arniaismdtive des activités de cioatraincmlosien ;
? oirntsioagan des activités en fntioocn des ofbitecjs qftattianius et qjutafaitls déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cmpeots rudens d'activité cloermcamie ;
? priotapitiacn à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions carlcieommes de l'entreprise ;
? turtoat de jenues en foioartmn alternée ;
? tnaeteimrt des réclamations (dans le crade de detceirivs reçues) ;
? ;
? atpapioln des procédures qualité en veguiur dnas l'entreprise.

4. Cmlnsseaeat :

Cadre naeviu I, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnonceues au cardre dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de prseogrision :

Les trios degrés A, B et C dvenoit nlemaomenrt perttreme une prrsogsoien dnas les cootiindns indiquées à l'article 5.02 d.

6. Medos d'accès à la qliiioiauaafcn :

Soit par otbntoien d'une des cricaiettinofs suivantes, dnas le doianme de la vtnee :
? BTS négociation et rtaielon celint complété par une paqurte pssrfieolenolne pntaertemt d'assurer les activités fnrguat au pahpararge 3 ;
?BTS négociation et dsoiaiiigtatn de la rotielan cnilet complété par une piraqtae poeifnslslnreoe pettremnat d'assurer les activités fuanrigt au praaragphe 3;
? BTS mmaneeagt des unités cmoaleimercs complété par une piraqtae psosnreofenllie pmreaetnt d'assurer les activités fiagnrut au phaagraphe 3 ;
? titre de l'ISCAM : mgneaar coriammecl de la dttiruiibosn abitulmooe complété, par une prtiquae psinoeefrlnsoe

pnattmeert d'assurer les activités finruagt au parharagpe 3 ;
? CQP ceoelnlir des vetnes aobmlioute ;
? CQP ceinlleosr des vtenees sociétés ;

Soit par décision dteciere du cheff d'entreprise, en fnocotin des compétences du salarié, appréciées par rapoprt au cntoneu de la qlaiaioifctun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnrnoielosfelse :

Verticale :

? aniojdt cheff des vtenees (fiche CCII1) ;

? cheff des vtenees (fiche CCIII1).

Transversale : vior panorama.

C.C.I.2

Conseiller des vneets véhicules industriels. ? Cneileosr des venets véhicules utilitaires

1. Dénomination de la qafitoaiuicln :

Conseiller des vetens véhicules industriels.

Conseiller des vtenees véhicules utilitaires.

2. Oebjt de la qaoiilfuciati :

Le coelesnlir des vtenees véhicules iuirldsetns réalise l'ensemble des activités crnuoanoct à la ciimctoalomiesran des véhicules industriels, équipements et prdtoius périphériques ainsn qu'à la rriepse des véhicules d'occasion.

Il arusse la gsteion d'une cadmonne globale, de l'analyse de la deadmne cinelt à la liavrosin du véhicule, inuanct s'il y a leiu la partsitoe de fuosnurerss (carrossiers, équipementiers?).

Il osragine lieebnmrt son eomlpi du temps.

Le cslineleor des vtenees véhicules ueaitlitirs réalise l'ensemble des activités ccanurnoot à la cosaimitaelirmocn des véhicules utilitaires.

Il puet eueeffctr la rseprie des véhicules d'occasion.

Il aussre la gesiton d'une cdmonmae globale, de l'analyse de la deamnde cinlet à la lsvariion du véhicule, iuncnalt s'il y a leiu la peirstaotn de fosuusrrires (carrossiers, équipementiers?).

Il osanigre lrbnmieet son eolmpi du temps.

3. Cenotnu de la qilicfutaaoiin :

A. ? Activités de ccemlroamtoiiiasn des potdruis et seircves :

Toutes activités cornuocant à la réalisation de l'acte de vnete des véhicules neufs et oioansccs :

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? cmtrcoiiaslameon des véhicules ;

? vtene de financement, d'équipements et de pdtuoirs périphériques ;

? suvii du réseau secondaire/intermédiaire ;

? sivui de la lvaiiosrn du (des) véhicule(s) au cnielt ;

Toutes activités coanrucnot à la rirpese des véhicules d'occasion :

? esiatitmon psiuyqhe de véhicules d'occasion/détermination de luer vular ;

? négociation de la valuer de reprise.

B. ? Activités ritlaeves à la getison de la ceasatmloicirmon :

Gestion d'une cdammnoe globale, iacnuntl la ptsaieotr n de fsuirroneuss (carrossiers, équipementiers?) ;

Gestion arnisidvmaitte des activités de commercialisation, ilnacnut :

? réponse à l'appel d'offres ;

? gesiton des pripoiontos de srveice « lcoioian lnguae durée » ;

? sivui cacmmieorl d'un prac véhicules ;

? suvii des roaeitlins aevc les seevcir de contrôle ;

? oagoinistran des activités en fcionton des octiebfs qinuaitaftts et qlaitftuais déterminés par la hiérarchie ;

? établissement de cmetops rdenus d'activité cricammleoe ;

? ptioiaiapcrn à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions ciaemocmlres de l'entreprise ;

Tutorat de jneees en famrotion alternée ;

Traitement des réclamations (dans le cdare de deeiicrtvs reçues) ;

Application des procédures qualité en vieguur dnas l'entreprise.

Particularités du véhicule uriatlitie :

? ceinosl en aataitpodn et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, sivui de la geiston des aménagements (hors carrossage) ;

? cesonil ficsal auprès du client.

4. Clsseanmet :

Cadre naeviu I, sur degré A, B ou C sloen l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rcounnees au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de pieorgosrn :

Les toirs degrés A, B et C dnevoit ernerommelat peetrmtre une pirssooregn dnas les ctnioonids indiquées à l'article 5-02 d.

6. Mdeos d'accès à la qiuctoifliaan :

Soit par obnttoein d'une des cfiteoinraitcs suivantes, dnas le doanmie de la vente :

? BTS négociation et rloieian cenlit complété par une patquire prsllsoenonife pteenramtt d'assurer les activités fuagrnt au pragraahe 3 ;

?BTS négociation et doigtsaiatltn de la rltaeon cenilt complété par une pauqirte ponoilssnrfeele ptmeteanrt d'assurer les activités faniurgt au prghaarape 3;

? BTS meaneagnt des unités ceemacrmlois complété par une pruitage peronnfioeslsle pattenrmet d'assurer les activités frungiat au phrarpagae 3 ;

? CQP csilenloer des venets véhicules isunrtedils ;

? CQP cnsoleiler des ventes véhicules utairitiles ;

Soit par décision dicrete du cheff d'entreprise, en foctinn des compétences du salarié, appréciées par rporapt au ctnnoeu de la qlifaioautin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psinernolelsofe :

Verticale :

? aodijnt cheff des ventes (fiche CCII1) ;

? cheff des ventes (fiche CCIII1).

Transversale : vior panorama.

I.20.1

Chef de station-service. ? Ajdonit au reaspbosne de station(s)-service

1. Dénomination de la qcufiatiloain :

Chef de station-service.

Adjoint au rnsabsolepe de station(s)-service.

2. Ojebt de la quailfatiicn :

Le cheff de station-service aursse les activités cncraouot à la ceoamtiasiocimirn des carburants, aisecrosecs et protiuuds distribués en station-service en auppi d'un rbasnsleope hiérarchique ou du cheff d'entreprise, et arsuse son rmncaplmeet pnteucol en cas d'absence.

Il asruse également, en auppi de celui-ci, l'encadrement du psonrenl de la station.

3. Ctnoenu de la qilictfouaain :

A. ? Activités rteivlaes au mmaenaengt d'une station-service :

? eamenendcrt des employés de la satiton (affectation, suvii et contrôle des activités) ;

? paiartcotiipn au rurmteecnet des employés de la sioatn ;

? apupi aux employés de la staoitn puor la réalisation de ttuoos activités tchenqueis et comreeaimlcs ;

? toruatt de jneees en frtooiamn alternée et frtimoon des corruaabtolles ;

? établissement de tbaluaex de brod d'activité et msie en pclae de pansl d'action ;

? réalisation et/ou ecndneremat de l'ensemble des activités atintrviisaedms et ctapolbems rltviaees au foennnnectint de la sotatin ;

? msie à juor et celmeasnst de la docuainmeottn pioelnfslsonree ;

? msie en ?uvre des démarches qualité en vugiuer dnas l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, nrmoes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du dorit du travail, d'hygiène et de sécurité des bneis et des personnes, ansii que des nrmoes réglementaires en vigeur.

Il est également amené à aesusrr pnlocelemtunet le rmlcmeneapt des salariés de la sotatin en cas d'absence.

B. ? Activités coamrleeimcs :

? aiceul et cnieosl à la clientèle ;

? contrôle du pirc des cbnrurtaas dnas la znoe de cshiaadlne ;

? alptoapciin de la plqitoiue celcarmimoe de l'entreprise (accessoires, produits, etc.) ;

? vérification du rpeest de la réglementation en tmeers de scktaoge et de ctamimolsaoriiecn des potdruis arnaieetilms ;

? oirsoaigntan des tsrftnears de fdnos dnas le rsecept des règles de sécurité de l'entreprise ;

? msie en ?uvre d'actions pinoolrlmenteos ;

? règlement d'éventuels litiges.

C. ? Activités de gestion et d'organisation :
? vitaiodln plucneote des commandes, réception et contrôle des services en cubarnat ;
? établissement de relations avec les fournisseurs et autres artices ;
? gestion des stocks, commandes/réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires ;
? établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial dans le respect des obligations légales ;
? réalisation et analyse des inventaires ;
? contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité ;
? suivi de la maintenance des équipements de la station.

4. Éléments psychologiques de la qualification :
? participation à la définition d'actions prioritaires ;
? recrutement des employés de la station.

5. Compétences :
? échelon 20 ;
? échelons majorés absolus : 21/22.

6. Modes d'accès à la qualification :
Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
? BTS management des unités commerciales ;
? BTS négociation et relation client ;
? BTS négociation et développement de la relation client ;
? BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen ;
? BTS gestion de la PME ;
? BTS assistant de manager à référentiel commun européen ;
? BTS support à l'action managériale ;
? BTS maintenance des véhicules, option A : véhicules particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;
? CQP chef de station-service ;

Soit par décision écrite 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 : promotion de station(s)-service (II1).
Transversale : voir panorama.

J.20.1 Chef de groupe opérationnel

1. Dénomination de la qualification :
Chef de groupe opérationnel.

2. Objet de la qualification :
Le chef de groupe organise et amène une équipe et participe à la gestion d'une activité de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de location importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

3. Contenu de la qualification :
A. ? Activités relatives au management d'une structure de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de location :
? éducation des salariés ;
? appui aux salariés de la structure de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales ;
? réalisation et/ou accompagnement de l'ensemble des activités commerciales et techniques relatives au fonctionnement de la structure 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 structure de location.

B. ? Activités commerciales :
? accueil, conseil et vente à la clientèle ;
? établissement de relations avec la clientèle ;
? établissement de contacts de location ;
? mise en œuvre d'actions commerciales ;
? 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 structure de location ;
? classement/mise à jour de la documentation pluriannuelle ;
? application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4. Éléments psychologiques de la qualification :
? participation au développement commercial ;
? gestion des contacts avec l'administration.

5. Compétences :
Échelon commun au groupe opérationnel de la qualification : 20 ;
Échelons majorés absolus : 21/22 :
? en fonction de l'exercice des compétences décrites au paragraphe 4 ;
? en fonction de l'application de critères particuliers (article 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :
Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
? BTS négociation et relation client ;
? BTS négociation et développement de la relation client ;
? BTS management des unités commerciales ;
? BTS vente et production de services ;
? DUT techniques de commercialisation ;
? CQP chef de groupe opérationnel ;
Soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale : chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1).
Transversale : voir panorama.

J.23.1 Chef d'agence(s) de location

1. Dénomination de la qualification :
Chef d'agence(s) de location.

2. Objet de la qualification :
Le chef d'agence(s) assure les activités relatives à la gestion économique, commerciale et humaine d'une ou plusieurs activités de location.

3. Contenu de la qualification :
A. ? Activités relatives au management d'une ou plusieurs structures de location de véhicules :
? éducation des salariés d'une ou plusieurs structures ;
? appui aux salariés d'une ou plusieurs structures pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales ;
? contribution à l'agencement d'une ou plusieurs structures ;
? réalisation et/ou accompagnement de l'ensemble des activités commerciales et techniques relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs structures.
? 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 œuvre d'actions commerciales ;
? 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 structures ;
? 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 pluriannuelle ;
? gestion des contacts avec l'administration ;
Application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4. Éléments psychologiques de la qualification :
En fonction du volume d'activité de la ou des structures gérées,

compte tenu de l'implication pluriannuelle liée aux paramètres tels que la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

5. Casernes :

Échelon correspondant au niveau pair ou impair de la qualification : 23 ;
Échelons majorés possibles : 24/25 ;
? en fonction de l'exercice des activités principales décrites au paragraphe 4 ;
? en fonction de l'application de critères particuliers (article 3B.02 de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
? BTS négociation et relation client, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales ;
? BTS négociation et relation client, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales au paragraphe 3 ;
? BTS management des unités commerciales, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales ;
? BTS vente et produits touristiques, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales ;
? DUT techniques de commercialisation, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales ;
? CQP chef d'agence(s) de liaison ;
Soit par décision de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au niveau de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale : cadre technique (fiche ZC11), sous-emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale : voir panorama.

J.23.2

Conseiller commercial itinérant

1. Dénomination de la qualification :

Le conseiller commercial itinérant.

2. Objet de la qualification :

Le conseiller commercial itinérant réalise l'ensemble des activités courantes à la satisfaction des clients et des services de la qualification itinérante acheminée sur un secteur et/ou un périmètre prédéfini.
L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.
Le conseiller commercial itinérant peut réaliser les activités de développement.
Il bénéficie d'une autonomie totale dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités de commercialisation des produits et services ;
Activités courantes à la réalisation de l'acte de vente d'un contrat ;
? prospection et développement du secteur géographique donné ;
? organisation des rendez-vous professionnels et clients ;
? aide et conseil sur les solutions de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation du client et du poste ;
? présentation des différentes possibilités de services et les avantages de service ;
? déploiement des actions/campagnes/outils de marketing mis à disposition ;
? application de la stratégie commerciale de l'entreprise ;
? fidélisation de la clientèle clients, en collaboration avec les chargés de clientèle ;
? développement des services de la qualification (notamment les produits assurances) ou les services du parc automobile.

B. ? Activités relatives à la gestion de la clientèle :

? traitement de la demande d'information venant du client ;
? traitement des appels d'offre et des demandes dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;
? gestion et suivi des activités de clientèle ;
? organisation des activités en fonction des objectifs qualitatifs et quantitatifs déterminés par la hiérarchie ;
? rédaction des comptes rendus d'activité de la qualification dans les outils appropriés ;

? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise et respect de la politique de l'entreprise ;
? veille sur les évolutions économiques dans le secteur confié.

4. Activités principales :

? activités des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;
? présentation et vente de produits d'assurance.

5. Casernes :

? échelon correspondant au niveau pair ou impair de la qualification : 23 ;
? échelons majorés possibles : 24/25.

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
? DUT techniques de commercialisation, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales ;
? BTS négociation et relation client, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales ;
? BTS négociation et relation client, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales au paragraphe 3 ;
? CQP closier commercial itinérant ;
? CQP vendeur confirmé, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales ;
? CQP attaché commercial itinérant, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités principales ;
Soit par décision de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au niveau de la qualification.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale.
Transversale : voir panorama LLD sur les différentes spécialités de clientèle.

M.20.1

Assistant de direction. ? Chef de groupe administratif

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Assistant de direction.
Chef de groupe administratif.

2. Objet de la qualification :

L'assistant de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la gestion 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.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Particularités : analyse de la situation ;
? tenue d'un secrétariat de direction ;
? accueil de la clientèle/des fournisseurs ;
? réception du courrier, d'appels téléphoniques, factures et documents ;
? tenue de planning/prise de rendez-vous/organisation de déplacements, de réunions, etc. ;
? rédaction et envoi 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 raison du caractère 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 travail des collaborateurs.

4. Eetonsins pseblis dnas la qfaalocuiitin :
Participation à la goiestn du porsenel (congés, absences?).

5. Cslmesenat :
Maîtrise ; échelon cpanodnesrort au ceotnu pncprail de la gloiaatiuficn : 20 ;
Échelons majorés abcsecsiels : 21/22 ;
? en foinotcn de l'exercice des enttioexss pileossbs décrites au ppaharrgae 4 ;
? en foinctn de l'application de critères vrsnoitaals (article 3B.02 d de la cienotnvn collective).

6. Modes d'accès à la qitauifoailcn :
Soit par ontioetbn d'une des caicnritifeots suivantes, dnas le daminoe des seicencs et teiuencqhs treatires :
? BTS asissantt de mnaeagr à référentiel cmoumn européen ;
?BTS suprpot à l'action managériale;
? BTS asssniat gsiteon de PME/PMI à référentiel comumn européen ;
?BTS gtseoin de la PME;
? DUT geotisin des eertneripss et des armnsatonitiids ;
Soit par décision dticere du chef d'entreprise, en foincton des compétences du salarié, appréciées par roparpt au coenntu de la qiclaofautin (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pfsrnonilseeole :
Verticale : gnreistonaie (fiche Z.23.1), suos appiolaeltn d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale : vior panorama.

N.20.1 Chef de groue de comptabilité

1. Dénomination de la qiuoaitflaïcn :
Chef de groue de comptabilité.

2. Objet de la quiofaaltiicn :
Le chef de groue de comptabilité enrtrsiege et trtaie l'ensemble des opérations cempatlbos de l'entreprise.
Par ailleurs, il eadrcne une ou plueisurs équipes de collaborateurs.

3. Ctnoneu de la qiotiauaiclfn :
A. ? Activités tcuenehiqs :
Codification, siasie et cesmslaent de dirves dcnuntesos ;
Saisie et règlement de frcateus foseurisunrs ;
? sivui des cpotems firoseuunrs et des lgietis ;
? suivii de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en bnaueq ;
Suivi des ctropmes ctienls :
? rneaces ctienls et suivii des procédures de roemurveenct ;
? facturation/encaissement ;
? établissement des déclarations soclaeis et fiscales/des fehcis de piaie ;
? élaboration et ailttacisaoun de tblaieux de brod cmtlpbeoas ;
? apctoaiilpn des procédures qualité en vuugier dnas l'entreprise.

B. ? Activités réalisées en apupi d'un rsnabelopse hiérarchique :
? amatinoïn de l'équipe/affectation, suivi et contrôle des activités ;
? appui teqihcnue aux culrborteloas du service/tutorat de jeenus en foatirmn alternée ;
? piaaotirctipn au recrutement, à la définition et au suivi du paln de frooamitn des collaborateurs.

4. Estonxenis pbelssios dnas la qlcfaiiauton :
Contribution à la préparation du bduegt prévisionnel ;
Appui à la préparation des doetnmcus cpaebmltos : bilan, cpomte de résultats.

5. Ceelnmssat :
Maîtrise ; échelon cnoaspnrdreot au cnetonu pprincial de la qacaifioultin : 20 ;
Échelons majorés abcscselises : 21/22 ;
? en foincton de l'exercice des ennxosiets psosilbes décrites au paaahrpgre 4 ;
? en foincton de l'application de critères viaantlsros (article 3B.02 d de la contoneivn collective).

6. Modes d'accès à la quacltaiofiin :
Soit par ootnbietn d'une des crftinoteicais suivantes, dnas le dmanioe de la comptabilité :
? BTS comptabilité et getiosn des onastgoiirans ;

? BTS aistsnsat giosetn de PME/PMI à référentiel cummon européen ;

?BTS gisteon de la PME;

? DUT goisetn des etenipserrs et des anrtiotnimdisas ;
Soit par décision dticere du chef d'entreprise, en ftcooinn des compétences du salarié, appréciées par roparpt au ceonnu de la qaitaicolufn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plneelisonfose :

Verticale :

? gniiatesroe de comptabilité (fiche N.23.1) ;

? cadre de comptabilité (fiche NCI1).

Transversale : vior panorama.

N.23.1 Gestionnaire de comptabilité

1. Dénomination de la qilafitcaoiun :
Gestionnaire de comptabilité.

2. Objet de la qfatoiuilacn :

Le gintiseoarne de comptabilité asrsue les activités de contrôle et de suivi de tuot ou paire des activités de comptabilité.

Il puet execerr son activité dnas duex tpyes de cxenteots :

2.1. Dnas les eiretrpess dnas leuqeeslls l'activité de comptabilité est organisée en pseurilus pôles, il ptaiarce à l'encadrement d'un pôle (paie/fournisseurs/clients/facturation?) ;

2.2. Lsqroue l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une oasitoginrn en plisreus pôles, il assure, en apupi d'un relpnoabse hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il puet aovir suos sa responsabilité un ou peuuislrs agent(s) de maîtrise.

3. Centonu de la qjiauatoficn :

A. ? Gietosn et oiasngtraoin des activités de comptabilité :

Le gtnineraiose de comptabilité réalise et/ou coonndre les activités siventuas :

? pirticaoopitn à l'organisation du scuteer ou d'un pôle clbtpaome ;

? répartition des activités/suivi et contrôle des résultats ;

? enanedemcrt et réalisation d'activités rtielvas au scueter de la comptabilité, tteles que : paie/déclarations soilaecs et fiscales/gestion des cotemps clients/gestion des cmptoes fournisseurs? ;

? eernmsenrigett des opérations clemapotbs ;

? suivi de l'activité : cltolcee de données/élaboration et aaacotlutsiin de tuealbox de brod cmboltepas ;

? picioiptraatn à la préparation et suivi du beugdt prévisionnel de l'entreprise ;

? préparation des dtemcnous ctolepbmas : bilan/compte de résultats/annexes ;

? ciborttounn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.

Le girenastnioe de comptabilité s'assure de l'application des règles, norems et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. ? Activités assurées en apupi du roalspnsbee hiérarchique :

Animation ou ennacedmrt de(s) équipe(s) de celraboulratos :

? répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;

? ptitarioipacn au recrutement/à la définition et au suivi du paln de formation/tutorat de jneues en firooamtn alternée.

4. Extsieonns psolbiess dnas la qfitaocuilin :

? coointbiturn aux activités de goisetn financière (négociations d'emprunts/placements financiers, etc.) ;

? organisation, suivi et contrôle des activités adtvairtnmiies et de secrétariat.

5. Csesamlent :

Maîtrise ; échelon cadrnnesoport au ctonenu piprincial de la qtuouaciiialfn : 23 ;

Échelons majorés ascilesbecs : 24/25 ;

? en footcinn de l'exercice des esexointns pisslboes décrites au praphaarge 4 ;

? en footnctn de l'application de critères vsliraatnos (article 3B.02 d de la ctonoivn collective).

6. Modes d'accès à la qtluaicfoian :

Soit par otoiebntn d'une des ciaetinctoirfs suivantes, dnas le

dioname de la comptabilité :

? BTS comptabilité et gestion des organisations, complété par une partie des professions libérales permettant d'assurer les activités fournies au paragraphe 3 ;

? BTS assistance technique de PME/PMI à référentiel commun européen, complété par une partie des professions libérales permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

? **BTS gestion de la PME, complété par une partie des professions libérales permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;**

? DUT gestion des entreprises et des administrations ;

Accord du 19 décembre 2018 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2019

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; FGMM CDFT ; FTM CGT ; CFE-CGC métal ; FO métal SL,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Vu l'article 1.21 b 1 de la convention collective ;

Vu l'accord partiel du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RSNQA et du RCNSA ;

Vu les demandes de modification du RSNQA déposées en décembre 2018 au secrétariat de la commission,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le RSCNA du 1er semestre 2019 est ci-annexé. Orute la mise à jour simplifiée qu'il comporte, la série 9 « Ievitrane », qui liste les critères et hiérarchies à l'inventaire et éligibles au compte personnel de formation (CPF), est supprimée car tous les critères inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (ex-inventaire) sont éligibles au CPF à partir du 1er janvier 2019, par application de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 en vertu de laquelle les listes de branches éligibles au CPF sont supprimées à compter de cette date.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La fiche de qualification « K.23.1 Fteouamrr aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière » ci-annexée est créée au sein de la filière école de conduite.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les fiches AA.9.1, AAC.I.1, AAC.II.1, C.9.1, D.9.1 et K.C.I.5 ci-annexées sont modifiées.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La fiche nouvelle visée à l'article 2 est repérée par son intitulé, qui figure en caractères gras. Les modifications des six fiches visées à l'article 4 sont repérées en caractères gras dans le corps des fiches.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Soit par décision d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

? cadre de comptabilité (fiche NC11) ;

? ascendant au chef de comptabilité/responsable de comptabilité (fiche NC11).

Transversale : voir panorama.

Le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au sein de certaines entreprises. Il ne concerne aucune entreprise spécifique aux petites entreprises, car les dispositions qu'il comporte doivent être appliquées par toutes les entreprises sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Répertoire national des certifications professionnelles de l'automobile 1er semestre 2019

Série 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

CAP : Menacantaine des véhicules :

? option A : véhicules particuliers ;

? option B : véhicules de transport routier ;

? option C : motocycles.

CAP : Réparation des carrosseries

CAP : Peinture en carrosserie

CAP : Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobile

CAP : Employé de vente spécialisé, option C scivera 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) de maintenance automobile (précédemment : trite professionnelle du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile)

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile (précédemment : Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile)

CQP : Opérateur scivera rapide

CQP : Mécanicien de maintenance automobile

CQP : Mécanicien de maintenance motocycles

CQP : Mécanicien cycles

CQP : Opérateur maintenance véhicules industriels

CQP : Mécanicien collision

CQP : Tôlier ferreux

CQP : Pneumaturier

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 particuliers et industriels

CQP : Opérateur vitrage

CQP : Débrosseur des peintures

CQP : Agent technique l'entretien des véhicules

Série 2

Les compétences visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines compétences sont incluses dans une série inférieure à la série 2 permettent également à l'élève titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si l'élève a été complétée par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche descriptive de 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, préparé sous statut scolaire :

? option A : matières particulières ;

? option B : véhicules de transport routier ;

? option C : motocycles.

Bac professionnel : Réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Vente prospection ? négociation ? suivi de clientèle (précédemment 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 lord » ou « 2 roues »

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile (précédemment titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) après-vente automobile)

CQP : Démonteur automobile spécialiste

CQP : Opérateur service rapide

CQP : Mécanicien spécialiste automobile

CQP : Mécanicien spécialiste motocycles

CQP : Tôlier spécialiste

CQP : Perrite spécialiste

CQP : Colonniers de vnet pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA

CQP : Opérateur spécialiste maintenance 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

CQP : Metteur en train de véhicule

CQP : Électricien spécialiste automobile

CQP : Opérateur spécialiste station-service

CQP : Débrosseur pneus spécialiste

CQP : Opérateur vitrage spécialiste

Série 3

Les compétences visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 9, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines compétences sont incluses dans une série inférieure à la série 3 permettent également à l'élève titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si l'élève a été complétée par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche descriptive de 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, préparé en alternance sous statut scolaire :

? option A : matières particulières ;

? option B : véhicules de transport routier ;

? option C : motocycles.

Bac professionnel : Réparation des carrosseries, préparé en alternance sous statut scolaire de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Vente ? prospection, négociation, suivi de clientèle (précédemment bac professionnel Vente), préparé en alternance sous statut scolaire de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Gestion ? administration, préparé en alternance sous statut scolaire de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Commerce, préparé en alternance sous statut scolaire de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Accueil ? relations clients et usagers, préparé en alternance sous statut scolaire de travail ou en formation continue

Titre de l'EPCRA : Créancier en automobile

Titre : Technicien technique cycles (précédemment titre professionnel : technicien technique cycles)

Titre professionnel : Technicien de la conduite et de la sécurité routière.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique automobile de véhicule léger (précédemment, en série 2, titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : contrôleur technique automobile)

CQP : Technicien électricien électricien automobile

CQP : Technicien confirmé motocycles

CQP : Tôlier confirmé

CQP : Perrite confirmé

CQP : Colonniers de vnet confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vendeur boutique confirmé PRA

CQP : Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires

CQP : Vendeur

CQP : Démonteur automobile confirmé

CQP : Technicien confirmé mécanique automobile

CQP : Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien après-vente

CQP : Opérateur vitrage confirmé

CQP : Chargé de clientèle location longue durée

CQP : Contrôleur technique VL

CQP : Contrôleur technique PL

Série 4

Les compétences visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

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

Titre professionnel : Technicien de la conduite et de la sécurité routière, avec CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe roue ».

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 après-vente

CQP Contrôleur technique confirmé VL

CQP Contrôleur technique confirmé PL

Série 5

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

CQP : Coordonnateur préparation de véhicules de location

CQP : Agent au service d'exploitation de stationnement

Série 6

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

Certaines compétences sont incluses dans une série inférieure à la série 6 permettent également à l'élève titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si l'élève a été

complétée par une pitqare ponsfoerlenilse premntatet d'assurer les activités décrites dnas le ppagarrhae 3 « cnetonu de la qiotlaiucfan » de la fcihe cooerpsrndnat à l'emploi occupé. Cette meoitnn friuge alors au prhrpaaage 6 « modes d'accès à la qluuaaciotifn » de la fhice concernée.

BTS Matannnciee des véhicules :

? otpion A : viurtoes particulières ;

? oitpon B : véhicules de tnprorast rotuier ;

? opotin C : motocycles.

BTS : Sproupt à l'action managériale

BTS : Atnssisat de mnaegar à référentiel cummon européen

BTS : Gieotsn de la PME

BTS : Aistsnast de gtsioen de PME-PMI à référentiel cmmuon européen

BTS Comptabilité et gseotin des oragtnsioians (précédemment BTS Comptabilité et gestion)

BTS : Négociation et dltaatiisiigon de la rlioeatn client

BTS : Négociation et rloaeitn client

BTS : Mnengeamat des unités commerciales

DUT : Gosietn des eipernstres et des administrations

DUT : Tcuiqeehns de commercialisation

DUT : Gseiton lgtutioqise et transport

Titre de l'ESCRA : Ginesnotraie d'unité cecmraoilme spécialisée en automobile

BAFM

Brevet de maîtrise : Cisarerosr pntreie en carrosserie

Brevet de maîtrise : Réparateur-gestionnaire en mientnnciae automobile

CQP : Vdeuner amolouibte confirmé

CQP : Vueendr confirmé véhicules utilitaires

CQP : Vneuedr confirmé véhicules industriels

CQP : Réceptionnaire après-vente ooptin VL (précédemment CQP

Réceptionnaire après-vente, dnot oitpon VUI)

CQP : Réceptionnaire après-vente ooptin VUI (précédemment

CQP Réceptionnaire après-vente, dnot otpion VUI)

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

CQP : Cehf d'équipe aliteer oitpon VL (précédemment CQP cehf d'équipe atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Cehf d'équipe aeetlir oitpon VUI (précédemment CQP cehf d'équipe atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Cehf d'équipe atleier du damoine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Cehf d'équipe veetns pièces de rnechgae et accessoires

CQP : Cehf de seceutr vtene itinérante pièces de rgcehnae et accessoires

CQP : Cehf d'équipe préparation livraison

CQP : Cehf de station-service

CQP : Cehf d'équipe atleier en démontage rgceyclae automobile

CQP : Cehf de crnete de contrôle tecnuhie VL

CQP : Cehf de cernte de contrôle tunciqehe PL

CQP : Cehf de gpuroe opérationnel

CQP : Rsanlseobpe d'exploitation de stationnement

CQP : Cehf d'équipe motocycles

CQP : Agent de maîtrise atelier

CQP : Cehf d'équipe vgtarie ou cehf d'atelier vitrage

Série 7

Les citrifiecnatos visées ci-dessous pnrmeteett d'accéder à des qiitacufnliaos du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 23, dnas les codnitions fixées par l'article 3B-02 de la cvnetonoin collective.

Certaines ciarfttiinecos icstnires dnas une série inférieure à la série 7 pmretentet également à luer tuirliate d'accéder à l'échelon 23 dnas les noditonis indiquées ci-dessus, si luer otbnetion a été complétée par une pituraqe pfeenslroisnoe pnreemtatt d'assurer les activités décrites dnas le parpharage 3 « coenntu de la qfuoiilcaitn » de la fchie cnrndaorepsot à l'emploi occupé. Cette mnietn fugire alors au phrarapage 6 « modes d'accès à la quocfltaiaiin » de la fhice concernée.

CQP : Attaché ccaiomemrl automobile

CQP : Attaché cimamcoerl sociétés

CQP : Attaché corceimnal véhicules utilitaires

CQP : Attaché ccerammoil véhicules industriels

CQP : Giotrnaseine d'atelier ou contremaître d'atelier oitpon VL (précédemment CQP Gnotsiarnee d'atelier ou contremaître d'atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Gnreiniaoste d'atelier ou contremaître d'atelier ooptin VUI (précédemment CQP Grositienane d'atelier ou contremaître d'atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Gtieaosinrne d'atelier ou contremaître d'atelier du donamie d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Granisnoitee pièces de rngaehce et accessoires

CQP : Cehf d'agence(s) de location

CQP : Censilloer cimaemcorl laicoton lnogue durée

Série 8

Les cetncaiotiifrs visées ci-dessous pteeremnt d'accéder à des qliouaafctins du RNSQA positionnées sur le nvieau I A, dnas les citodonnis fixées par l'article 5.02 de la contvieonn collective.

Certaines ctiiraceoftns itiencsrs dnas une série inférieure à la série 8 pnemerett également à luer tarliiute d'accéder au nvieau I A dnas les coitndios indiquées ci-dessus, si luer obneiton a été complétée par une pirutaqe pfnosneieolsre penetatmt d'assurer les activités décrites dnas le prgaaprahe 3 « ctenonu de la qacioliuaftn » de la fcihe crenrosopnad à l'emploi occupé. Cette moitnne fgirue alors au paagraphe 6 « modes d'accès à la qtluaiaiaicfn » de la fhice concernée.

Licence, ou diplôme de naiveu équivalent, ou tire à finalité plrefnloisose de neivau II de la nuateomlrne de l'Éducation nationale, dnas les damenois indiquées ci-dessus, et tuqheicns csopdarornt aux qtaiaioficunls de bhcrnae (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence penlfroiseolsne : Organisation, mngnmaaet des sriceves de l'automobile (OMSA)

Licence psiflseneolnroe : Maanenemgt et gotisen des organisations

Licence pneoisllrnfese : Métiers de l'entrepreneuriat

Master : Mgnnmeeaat et adiritnisoatmn des entreprises

Master : Droit, économie, goietsn ? mtoinen manneagemt des PME-PMI (précédemment mstear : mmgnaeat des PME/PMI)

Master : Erteuperennriat et mamgnneeat de projet

DCG : Diplôme d'ingénieur du CANM : spécialité mécanique, pruoacrs ingénierie des presocs d'assistance aux véhicules

Titre de l'ISCAM : menaagr cmmroicael de la dtiibuoitrsn automobile

BADGE ECSSA : maneagr de la dttibuoitrsn et des siecvres automobiles

Titre visé gdrae de mesatr de l'ESSCA : mrujeae « E-marketing, mobilités, altobmiuoe » (précédemment master de l'ESSCA : murjaee « E-marketing, mobilités, atimoulobe »)

CQP : Ceosnliler des veetns automobiles

CQP : Ceisonller des venets sociétés

CQP : Conisllere des vtene véhicules utilitaires

CQP : Cneelliosr des vetnes véhicules industriels

CQP : Cdrae tiucenhqe d'atelier oitpon VL (précédemment CQP crdae tenchique d'atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Crdae tqiecnhue d'atelier oitpon VUI (précédemment CQP crade tcinquhee d'atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Crdae tncuqhiee d'atelier oitpon CP (précédemment CQP crade tiunchqee d'atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Crade tiucnehe pièces de rhngceae et accessoires

CQP : Adjinoit au cehf après-vente ou resspoanble d'atelier ooptin VL (précédemment CQP Aijnodt au cehf après-vente ou Rlnsaeosbpe d'atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Aodnjit au cehf après-vente ou roslnpesabe d'atelier oitpon VUI (précédemment CQP Anijodt au cehf après-vente ou Rbospslanee d'atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Andioit au cehf après-vente ou ransbleospe d'atelier oitpon CP (précédemment CQP Adnojit au cehf après-vente ou Rpbalsnoe d'atelier, dnot oitpon VUI)

CQP : Cehf après-vente ooptin VL (précédemment CQP cehf après-vente, dnot oitpon VU I)

CQP : Cehf après-vente oitpon VUI (précédemment CQP cehf après-vente, dnot oitpon VU I)

CQP : Cehf après-vente ooptin CP (précédemment CQP cehf après-vente, dnot oitpon VUI)

CQP : Aijnodt au cehf des ventes

CQP : Cehf des ventes

CQP : Aijnodt au cehf des vntees pièces de ragcnehe et asesrocies ou rbpsoelsnae de magasin

CQP : Cehf des veetns pièces de racenghe et accessoires

CQP : Rselpaobsne d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

CQP : Ronspsbeale de centre(s) de rccyalgee automobile

CQP : Rbospsleane de station(s)-service

Série 9 : aeinnens certifications

Les taiilurtes des acneis diplômés et ttreis ci-dessous snot classés soeln les modalités de la fhice de qaoiciutafinl cneosdonrprat à l'emploi occupé, en foicontn de la pqiarute poeflrsnneisole qu'ils ont acqsie dpuies l'obtention de luer certification.

Série vide

Signification des sigles

ANFA : Association nationale pour la formation automobile.
BADGE : Brevet 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 et de la sécurité routière. Le titre de professeur est supprimé à compter du 1er janvier 2017 ; les montants « groupe loup » et « deux roues » resteront inchangés jusqu'à la fin 2019.
BTS : Brevet de technicien supérieur.
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle.
CCS 1 : Certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel en matière de conduite et de la sécurité routière, pour au moins des activités de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation.
CCS 2 : Certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel en matière de conduite et de la sécurité routière, pour au moins des activités de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe loup en circulation.
CNAM : Centre national des arts et métiers
CP : Carrosserie-peinture
CQP : Certificat de qualification professionnelle
DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion
DUT : Diplôme universitaire de technologie
EPCRA : École professionnelle du commerce des réseaux automobiles
ESCRA : École supérieure du commerce des réseaux automobiles
ESSCA : École supérieure des sciences commerciales d'Angers
GNFA : Groupe national pour la formation automobile
ISCAM : Institut supérieur de la communication, des affaires et du management
PL : Poids lourds
PRA : Pièces de rechange et accessoires
VL : Véhicules légers
VUI : Véhicules utilitaires et industriels.

K.23.1

Formateur aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière

1. Dénomination de la qualification :
Formateur aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière.

2. Objet de la qualification :
Assurer la formation aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en formation initiale et continue.

3. Contenu de la qualification :
A. ? Activités pédagogiques :
? recrutement, évaluation et planification des candidats ;
? ingénierie pédagogique des formations initiales et continues destinées aux professionnels de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité responsable (REMC) ;
? analyse du public cible, scénarisation pédagogique ;
? planification du contenu, élaboration des supports pédagogiques. Ajustement de la formation ;
? évaluation des acquis et de la production des apprenants ;
? évaluation qualitative et régulation des activités dispensées ;
? apports méthodologiques et pédagogiques aux intervenants dans une optique de formation à la conduite ou à la sécurité routière ;
? animation et co-animation de séquences de soutien à la sécurité routière ;
? conception et animation d'action de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC).
B. ? Activités de gestion et d'organisation :
? participation à la gestion de la formation et à la planification ;
? coordination de l'activité des intervenants dans les activités de formation initiale et continue ;
? gestion de l'ensemble des moyens logistiques, administratifs et humains nécessaires à l'exercice et à la sécurité de l'activité ;
? création ou actualisation, maintenance de la documentation pédagogique et réglementaire et pédagogique ;
? participation à la réponse à des appels d'offres publics ou privés ;
? respect des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans

l'entreprise et participer à leur mise en œuvre ;
? participer à la construction et au suivi d'un réseau de professionnels autour de la sécurité routière.

4. Éléments de base dans la qualification :
? ingénierie pédagogique de la formation des professionnels aux véhicules de la catégorie B96 et BE ;
? ingénieries pédagogiques de la formation des CCS « deux roues » et « groupe loup » ;
? coordination d'action de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC).

5. Compétences :
? maîtrise ? échelon correspondant au niveau de qualification : 23 ;
? échelons majorés des compétences : 24/25 ;
?? en matière de l'exercice des compétences des professionnels décrits au paragraphe 4 ;
?? en matière de l'application de critères variés (art. 3B-02 de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :
Certification en cours de création.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :
Verticale :
? directeur pédagogique (fiche KCI 1) ;
? Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche KCI 5) ;
Transversale : voir panorama.

AA.9.1

Vendeur-conseil confirmé des services après-vente automobile

1. Dénomination de la qualification :
Vendeur-conseil confirmé des services après-vente automobile.

2. Objet de la qualification :
Le vendeur-conseil confirmé accueille les clients, traite des demandes et conseille les clients et les fournisseurs de l'entreprise, en magasin et/ou à distance (téléphone, internet).
Il met en œuvre l'implantation des rayons et la présentation des offres promotionnelles.

3. Contenu de la qualification :
A. ? Activités liées à la réalisation de l'accueil et de l'acte de vente :
A.1. Activités liées à l'accueil :
? accueil et conseil de la clientèle en magasin et/ou à distance ;
? recueil des informations de réclamation clients ;
? édition de la fiche et de tout type d'encaissement des clients.
A.2. Activités liées à la vente en magasin :
? réception, contrôle qualité des produits et mise en rayon conformément aux préconisations de l'enseignant ;
? vente de l'ensemble des produits ;
? rédaction d'un ordre de travail ;
? proposition de forfaits, d'offres promotionnelles, vente additionnelle.
A.3. Activités liées à la vente-conseil, entretien de véhicule et services associés :
? vente de l'ensemble des pièces de rechange ;
? recueil des informations du véhicule ;
? rédaction d'un devis ou d'un ordre de réparation ;
? proposition d'offres de services adaptés.
B. ? Activités de gestion et d'organisation :
? établissement et mise à jour des règles de l'enseignement de vos documents internes ;
? utilisation de la documentation professionnelle et commerciale ;
? participation à la gestion du stock de produits selon les règles de l'enseignement ;
? réalisation des interventions ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
? application des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.
C. ? Activités de maintenance :
? mise en œuvre de l'implantation des rayons ;
? mise en place des produits conformément aux préconisations de l'enseignant ;

? msie en palce de la signalétique pnlteormnloie ;
? esgenenirrmett des références et contrôle du pirc de vente.

4. Eniesxotns poseisbs dnas la qiftailcaiuon :
? ttouart de jneues en frioatmon alternée.

5. Cmalesesnt :
? échelon croraodnpnset au connteu priinpacl de la qtuaiolicifn :
9 ;
? échelons majorés acebilcess : 10 / 11 :
?? en fonctoin de l'exercice des eiotsnnexs psiselobs décrites au
prgahaprae 4 ;
?? en fcioontn de l'application de critères voiarasltts (art. 3.02 d)
de la ceonotvnnin collective).

6. Meods d'accès à la qliatcouiafin :
? siot par onetoibtn d'une des coetrnicfiatis stuanives :
?? bac pfinnooseesnl cmmcroee ;
?? titre de l'EPCRA camrmoeicl en amlitbooue ;
?? CQP vendeur-conseil masaign confirmé des sivecrecs
mlqreuiumas de l'après-vente auotlomibe (à créer) ;
? siot par décision dietcre du cheff d'entreprise, en fncitoon des
compétences du salarié, appréciées par rorappt au coentnu de la
qualification.

7. Possibilités d'évolution pnsflolseieonre :
Verticale :
? cheff de cnerte des sveirecs muletmaieurqs de l'après-vente
aotuoilbme (fiche AACI1).
Transversale : vior panorama.

AACI1

Chef de cnerte des sivecrecs mqaurlmteuis de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qocaiuifitaln :
Chef de cterne des sicveers mueqitrlaums de l'après-vente
automobile.

2. Ojbet de la quiioialcatfn :
Le cheff de cenrte des seivcrecs mqamlturiues de l'après-vente
aitlobmoue arssue la ftocnoin d'encadrement de l'équipe de
l'après-vente automobile. Il piacitrpe à la geisotn d'un ctnree de
serviecs mqmtalureius de l'après-vente automobile. Soeln
l'organisation, il est suos la responsabilité du deieurctr de site.

3. Ctonneu de la qlafotaiiucin :
A. ? Activités liées à l'encadrement d'équipe :
? ootansiargn et contrôle du tavaril de l'équipe ;
? aamiitonn des réunions de son équipe ;
? giesotn des pninganls et définition des priorités de ses
cabolaelourtrs ;
? tuoratt de jneues en fmrtioan alternée ;
? ptitaoriapicn au recrutement/à l'élaboration et au sivui du paln
de friotoman des cureltaolrbaos ;
? réalisation des eneintrets de ses collaborateurs.

B. ? Activités liées à la rlatioen clinet :
? acciuel et coinsel (y ciropms technique) à la clientèle ;
? réception et rttteuison du véhicule au cnielt et eclaxtpioin de la
fctuaire ;
? vntee de puroidts de siveercs ;
? établissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de
mgatone ;
? fidélisation de la clientèle ;
? gteoisn des liigets citnles ;
? encaissement.

C. ? Activités liées à l'organisation et la gesotn du cetrne :
? gjotesn de stock ;
? aptaoiilpcn et patolgje du mnhrniecsdaig ;
? sivui de l'activité ;
? déploiement des orffes plieooltmenros ;
? oasaitigronn des ieavnrneits ;
? contrôle de l'application des règles d'hygiène, de qualité et de
sécurité en viugeur dnas l'entreprise.

4. Cenmasselt :
Cadre neaviu I, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la
responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui
snot reocnuens au cdare dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de pgorsriseon :
Les tiors degrés A, B et C donveit naelmmerot ptmterree une

psosrergin dnas les cointodins indiquées à l'article 5-02 d).

6. Mdoes d'accès à la qaiiitoculfan :
? siot par oentbotin de la cefricitaoitn stuiivnae :
?? CQP cheff de crnete des sceievrns mitqermulaus de l'après-
vente autlobmoie (à créer) ;
? siot par décision dietcre du cheff d'entreprise, en ftoncion des
compétences du salarié, appréciées par roprappt au cnotenu de la
qifualtcoiian (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psreionefosnlle :
Verticale :
? dcueettrir de stie des sercveis multmuaireqs de l'après-vente
aoumoiblte (fiche AACI1) ;
Transversale : vior panorama.

AACI1

Directeur de stie des sreceivs mtluuiaeqmrs de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qiiioiafcautln :

Directeur de stie des sirveces mueumraiqlts de l'après-vente
automobile.

2. Oejbt de la qfuaitiiloacn :
Le duceerit de stie des sveiercs muiuertalmqs de l'après-vente
aboltmuoie eacdrne les activités et arsuse le maeenegmnt d'un
ou de psiuluers sites, snas puor atuant entraîner un
cmomnamedmet sur une équipe importante.

3. Cotnneu de la qicufiaoitln :
A. ? Activités rlveietas au mmeannaget d'un cnetre de pfoirt :
? encadrement, mgamanneet et ogtioasrainn du tvaairl des
salariés du cretne de pfoirt ;
? goitesn des iecntnsas représentatives du personnel, le cas
échéant ;
? ptpicrtoiaain à l'élaboration, déploiement et suivii du paln de
foraotimn ;
? ortgnaioiasn et aioinmtan des réunions d'équipe ;
? rrcmeeneutt des salariés du site.

B. ? Activités cmmcraleioes :
? fidélisation, pproiesoctn et développement de la clientèle ;
? ptpiraioacatin à la pliiquote trfairiae de son stie ;
? décision et msie en ?uvre des opérations careicomelms et
pieolrtoenonlms de l'enseigne ;
? définition de la potqulie cmaeoiclrme lclaoe ;
? création et plaogite des leidnraucts ccrameioimx ;
? gitoesn des liteigs clients.

C. ? Activités liées à la gteoisn et à l'organisation d'un ctenre de
piofirt ;
? piiptcoairatn à l'élaboration budgétaire ;
? geotisin financière ;
? sivui des otcjefibs ;
? riptnoeg vres l'enseigne ;
? organisation, réalisation et aysnlae des ineteaivnrs ;
? ciitotrunobn à la msie en ?uvre des démarches qualité et
stifaotsian celnit ;
? goeistn de la mncanaiente des équipements du cetrne de profit ;
? représentation de l'enseigne auprès des teirs pieaentrars de
l'entreprise ;
? contrôle de l'application des règles de doirt du travail,
d'hygiène, de qualité et de sécurité en veguuir dnas l'entreprise.

4. Clsmnseaeet :
Cadre nvaieu II, sur degré A, B ou C solen l'importance de la
responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui
snot ruonences au carde dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de porregisoon :
Les toris degrés A, B et C diovent neaemlomnrt peretmtrre une
pgeorsriorn dnas les citdoonnis indiquées à l'article 5-02 d).

6. Medos d'accès à la qutciafilaion :
? siot par oitnobetn de la ceatitociifrn stnaivue :
?? CQP dcuriteer de stie des sceievrns miqularteums de l'après-
vente aolutbimoe (à créer) ;
? siot par décision dticree du cheff d'entreprise, en fonioctn des
compétences du salarié, appréciées par raoprpt au connetu de la
qalaitcuifion (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pflornilsonsese :

Transversale : vior panorama.

C.9.1

Vendeur

1. Dénomination de la qlactoaufiini :

Vendeur.

2. Obejt de la qiloatiacufin :

Le vdnueer efutcfée les activités cncoranout à la coesaroitclimimn des véhicules (neufs ou occasion) ansii qu'à la présentation des podutris périphériques.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dnas les cioodntnis cnvneuos conformément à l'article 6.02.

3. Cnnetou de la qfaicioiltan :

A. ? Activités de ccmilstooieamarn des ptudrois et sceiervs :

? activités cornnuocat à la réalisation de l'acte de vetne des véhicules nfues ou onoccaiss :

?? prospection, réception et svuui de la clientèle « véhicules » ;

?? présentation des possibilités de femmncnieat asini que des porutids périphériques ;

? activités cunrochnaot à la resripe des véhicules d'occasion :

?? esmtoaiitn pqsyuhie du véhicule d'occasion ;

?? négociation de rsrpiee du véhicule d'occasion, dnas le cdrae de dviiieetcrs reçues.

B. ? Activités riieatevls à la geotsin de la coamcimlioitsearn :

? goestin aintdramstviie des activités de cmriaociaestlmoin ;

? établissement de ctomeps rneuds d'activité crlacimmeoe ;

? aappicoltin des procédures qualité en vguieur dnas l'entreprise.

C. ? Particularités de l'emploi :

Motocycles :

? cmtoloiaaceirsmin de véhicules, fanneecntims et pudtrios périphériques (dont arcioseescs et pièces de rechange) ;

? patrcioiipatn à la geitson des skctos et des ahatsc VN.

4. Etnixosens pesboliss dnas la qlicofitiauan :

Livraison du véhicule au client.

5. Cemssnleat :

? échelon cpnrdronoast au cntoenu paniricpl de la qaotaulfiicn :

9 ;

? échelons majorés ascscleisbes : 10/11 :

?? en fooitcnn de l'exercice des esonentixs pesibsols décrites au parparhage 4 ;

?? en fictnoen de l'application de critères vilntarsaos (art. 3.02 d) de la covtnnoein collective).

6. Medos d'accès à la qiaaoluctfian :

? siot par oetinoitbn d'une des citnicrieotfas suivantes, dnas le daiomne de la vtnee :

?? bac peisseofnrnl vtnee psoiepectron ? négociation ? svuui de clientèle, préparé en antcarelne suos cnarott de tvaaril ou ftiaormon cunonite ;

?? titre de l'EPCRA camcremiol en aoluiobtme ;

?? CQP vuedenr ;

? siot par décision decrtie du chef d'entreprise, en ftoocn des compétences du salarié, appréciées par rppaort au coetnnu de la qifiaaltcuoin (paragraphe 3).

Le trliiatue d'un CQP aicuqs anvat l'entrée en veiguur de l'avenant n° 35 diot être classé « attaché cirecomaml » échelon 23, si l'activité confiée csreonprod au ctenonu de la quitoliiaafn décrite en fhice C.23.1.

7. Possibilités d'évolution plosefenonsilre :

Verticale :

? cnellseoir en fneecaninmt (fiche C.12.1) ;

? vdeuner amuobotile confirmé (fiche C.20.1) / veedunr confirmé VI (fiche C.20.2) ;

? attaché ccmamrioel (fiche C.23.1) / attaché ceiacomrml VI (fiche C.23.2) ;

? clneseoir des vneets (fiche CCI1) / ceillsoner des vneets VI (fiche CCI2).

Transversale : vior panorama.

D.9.1

Magasinier-vendeur confirmé pièces de rchagee et accessreos ceoelsilnr de vnete confirmé PRA Vdeeurn buitoque confirmé PRA.

1. Dénominations de la qiiltcuaaifon :

Magasinier-vendeur confirmé PRA.

Conseiller de vnete confirmé PRA.

Vendeur buqoiute confirmé PRA.

2. Objet de la qiutcofiailan :

Le tutrilaie de la qflaiauiotcn arsuse tteuos activités de camtiasmioloeircn de pièces de rechange, asreoecsis et prudits destinés aux véhicules. Il aursse également une focotnin de csnoiel tnicuehqe auprès d'une clientèle de puraerilicts et de professionnels, en pucltraiier dnas les dmeinaos de tohlnecigoe complexe.

3. Cnnetou de la quioalacitfin :

A. ? Activités tuineqcehs et ciemeaclmors :

Réalisation d'activités de maagsgiane et de vntee de pièces de rechange, prtoius et srecievs :

? réception / skoatgce / expédition des mscdinahears :

?? contrôles quatitiflas et quafniiattts des poditrus ;

?? enrternimsgeet des références ;

?? préparation des cdomaenms ;

? cmiitsilamorcaeon de pièces de rechange, aocerscises et prudtois sur différents leieux de vtnee (comptoirs atelier/magasin/en bouuitqe et à distance?) :

?? rrhehece de références ;

?? facturation/encaissement ;

?? clieosns teqcnhiues pnroatt sur le choix/l'utilisation/le mgotnae de pdoiurts et arcseecsis ;

? pirostipons de modalités de fnaeimnct ;

? teimatnert des réclamations (dans le cdrae de ditecrveis reçues) ;

;

? ciunirobttm à la ptoormon des pudtoris et sireecvs de l'entreprise :

?? réalisation de vnetes complémentaires.

B. ? Activités de geositn et d'organisation :

? ppiiaiatortcn à la gstoein des soktcs ;

? établissement et csasmelent de tuos dunmetcos internes/comptables ;

? établissement de cteomps rdenus d'activité cmeiarcomle ;

? cemndmaos de prtoduis auprès de foursinsures ;

? msie à juor et csemsnelat de la dnaotictuoemn peosnlrionslefe et ceoramlcime ;

? réalisation des inaereitvns ;

? aatocilippn des procédures qualité en vieuugr dnas l'entreprise.

C. ? Particularités :

Conseiller de vetne confirmé PRA/vendeur bioutque confirmé PRA :

? aménagement et aiotnmian de luiex de vnete :

?? implantation/signalétique/étiquetage?

Secteur démolisseurs :

? référencement de pièces de rehangce ;

? paariitcotipn à la vtene / à l'achat de véhicules accidentés :

?? contrôle de l'état des véhicules.

4. Eintsoenxs plisseobs dnas la qaiialtofucin :

? paitritopican pnllcueote à la vtene itinérante de prudtdis et sevirecs auprès d'une clientèle de poefnnsolsires ;

? mtngaoe d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

5. Cmsseealnt :

? échelon crsrnanooepdt au cnteonu ppricinal de la qaiouaftilicn :

9 ;

? échelons majorés aeslbscises : 10/11 :

?? en fintcoon de l'exercice des exointsens pseolsbis décrites au pharapagre 4 ;

?? en fotcionn de l'application de critères vailtorasns (art. 3.02 d) de la ctoeinovnn collective).

6. Medos d'accès à la qtcfoaiualiin :

? siot par oenttbion d'une des ciotctrniefias siteuvnas :

?? titre de l'EPCRA cmaerioriemi en albtmuoioie dnas le dnamioe du mnagsgiaae ou de la dstiibutbn ;

?? CQP clelosiner de vtnee confirmé pièces de recahnge et accessoires, ou magasinier-vendeur confirmé PRA, ou veeundr bquiutoe confirmé PRA ;

? siot par décision directe du chef d'entreprise, en footincn des compétences du salarié, appréciées par rpporat au cenontu de la qoliiactaifun (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution plneoresnsilofe :

Verticale :

? chef d'équipe vnete PRA / chef de stceuer vetne itinérante PRA (fiche D.20.1) ;

? greasinntoie PRA (fiche D.23.1).

Transversale : vior panorama.

K.C.I.5

Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

1. Dénomination de la qtoialucifan :
Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

2. Objet de la qlfaciaituiou :
Le tiutlriae de la qcoiuaaitflin arusse des activités d'encadrement, de gsetoin et d'organisation d'une ou de prilesuus unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.
Il cboirnute au développement cemoarimcl de l'unité.

3. Cnntoeu de la qiolcuitiafan :
A. ? Activités raielvtes au maneenmagt d'une unité d'enseignement :
? ecndeemrant des cobtoeuraallrs (attribution de missions/ptaotiiprcian au recrutement/à la définition des modalités de rémunération, au sviui du paln de fatioomrn des collaborateurs, au sviui des évolutions de compétence, ...);
? appui aux clatlreoubas puor la réalisation de luers activités ;
? détermination et sviui des objectifs.

Le rnpsealsboe 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 dorit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. ? Activités rtiveleas à la gostien et à l'organisation d'une unité d'enseignement :
? suivi de l'activité : élaboration et tnuee de tuealabx de bord/détermination d'actions ceitcvrrees ;
? cittonorbui à l'élaboration et au sviui du budgeg ;
? établisement / tniasroissm et csneelmsat de tuos dumtnecos à caractère aimnatiridsf et cciamemol ;
? vlliee et msie à juor de la dtoomutceiann plssfroeninole ;
? établisement et sviui des ratloeins aevc les forsuneiruss ;
? geostin des ctnctoas aevc l'administration ;
? apcapiltoin 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 fitmonaors ;
? cinutiboortn à la définition et apalicipiotn des procédures qualité

Avenant n 87 du 19 décembre 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Vu la covtnoinen cetovcille nniloate des sveirecs de l'automobile du 15 jaivenr 1981 ;

Vu les précédentes ainolutisaacts réalisées en drnieer leiu par aaennvt n° 77 bis du 24 mai 2018,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

L'article 1.01 b de la cootnnvein cectvllolie est abrogé, et l'article 1.01 c divneet l'article 1.01 b.

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

en veigur dnas l'unité.

C. ? Activités crclieeamoms :
? définition des modalités de développement cmarocemil de l'unité ;
? aotiaadtpn de l'offre de framoiton au marché de l'unité d'enseignement ;
? élaboration et msie en ?uvre d'actions poltnieonmolres ;
? établisement des renaitlos aevc la clientèle : accueil, suivi et fidélisation ;
? msie en ?uvre des ctttraos : il plioite l'élaboration, présente et négocie une orffe de formation, et le cas échéant, culnoct en tannet cpotme d'un ceihar des ceahgrs et en rscnapeett la réglementation en vueguir ;
? goeitsn des réclamations et de litegis éventuels.

4. Caslnemest :

Cadre nvieau I, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnenuecos au crdae dnas l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de piroseosrgn :

Les tiors degrés A, B et C dvoinet nelrmeoamnt permette une psgioorsren dnas les coiotdnns indiquées à l'article 5-02 d).

6. Modes d'accès à la qatacflilioiun :

Soit par l'obtention :
? d'un diplôme d'Etat ou d'un titre ou diplôme visé ou homologué de l'enseignement supérieur ou tcneuoioihqlge d'un neaivu égal ou supérieur au nievau III snntninaacot une foitmroan juridique, économique, cmabptloe ou ciremcoalme ou d'un diplôme étranger d'un nveaiu clpmobaare (conformément à l'article R. 213-2 du cdoe de la route) ;
? du CQP Relnoaspsbe d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la ctuoidne de la bcanrhe peorilnlfoensse des seevcris de l'automobile.

Soit, puor les pnsnoeers anyat aciqus lures qiacouiintafls dnas un autre Eatt mrbmee de l'Union européenne ou dnas un autre Eatt ptirae à l'accord sur l'Espace économique européen, en sssaitnasiat aux cinootidns définies à l'article R. 213-2-1 du cdoe de la route.

7. Possibilités d'évolution pslofinsnlreeoe :

Verticale :
? crade neaivu II ou III, suos alppleaoitn d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale : vior panorama.

Le ttxee du 2e alinéa de l'article 1.10 e 1 « Pracnmeenes de sievrce » est rédigé cmmoe siut :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pnaaedt luqleae le salarié, snas être sur son leiu de traival et snas être à la dpooitssiin pnmaretnee et immédiate de l'employeur, diot être en mersue d'intervenir puor apcilomcr un travail au svcriee de l'entreprise. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Au 2e alinéa de l'article 1.27, les mtos « IRP Atuo Prévoyance Santé (anciennement dénommée IPSA) » snot remplacés par les mtos « IRP Atuo Solidarité Prévention ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

À l'article 1.29 b « Critnoaooidn des antoics soleaics », la référence à l'article 1.04 bis est remplacée par une référence à l'article 1.05 b.

Article 5

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Au 1er alinéa des aliecrts 2.10 a et 4.08 b, le crops de phrsae suiavnt : « les antinemoptes sroent minunates » est remplacé par les terems svutians : « la rémunération ntete que le salarié airait enfeeveftmict perçue s'il aavit continué de tvllieraar srea mneinaute ».

Le 3e alinéa de ces mêmes arclteis est supprimé.

Article 6
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

L'article 21 de l'annexe II-15 « Gtsejon prévisionnelle des eloimps et des compétences » est supprimé, les aetrlcs 22 à 24 étant renumérotés 21 à 23.

Article 7
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Les menions « le CHSCT ou à défaut les délégués du pnrnseol » fuagrnt à l'article 1.2 de l'annexe II-18 « Santé-sécurité », aisini qu'aux ailectrs 3.3.1 et 3.3.2, snot remplacées par une mteonin au « ceiosnl saocil et économique », et la dernière psahre du 1er alinéa du même aicrtle 1.2 est supprimée.

Article 8
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Le présent aevnant est un dstiopiisf de branche, qui n'a pas

Accord paritaire national du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2019

Vu l'article 1.26 a de la cnteivnoon ctelivolce ntoailane ;

Considérant la sttauiion financière d'IRP Atuo Prévoyance Santé, aisini que l'évolution des paramètres goanvnerut le régime de prévoyance obligatoire, tles qu'exposés ntmneaomt à la csoimosimn ptraaire de l'institution,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2019

Les tuax de csiioottanos fnurigat au piont A « Cisaoitnots calculées en putangecore du saialre burt limité à qrtuae fios le panofld de la sécurité sliaoce » de l'annexe tiaafrae du RPO snot affectés d'une décote de 25 %, cquhae ciooattson anisi décotée étant arnoride au centième de pcugtoenare le puls proche.

Article 2

Avenant n 88 du 10 avril 2019 relatif à la prime d'intégration

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO Métaux FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Vu la coteovinnn ceclitvole ntiloaae des screives de l'automobile du 15 jianevr 1981 ;
Vu le procès-verbal n° 1 de la coimoissmn piraaitre

vcooiatn à friae l'objet d'adaptations au palm teotrrariil ni au nvaieu des entreprises. Il ne coormpte aunuce stiuolapitn spécifique aux pittees entreprises, car les dnsiootsiips qu'il coomrtp dnioevt être appliquées par ttuoos les esnpreretis snas considération du nmobre de salariés qu'elles emploient.

Article 9
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Il srea procédé au dépôt légal du présent avenant, pius aux démarches tndnaet à son etseoxinn dnas les mreleulis délais conformément aux dnoitpsosiis de l'article L. 2261-26 du cdoe du travail.

Article 10
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2019

Le présent aaevnnt erneta en vueguir puor une durée indéterminée après aseicmnpselocmt des formalités de dépôt, à l'exception de l'article 7 qui erentra en veuugir au puls trad le 31 décembre 2019.

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2019

Les otosnagriinas soussignées cninvonenet de procéder dnas les mueleirls délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux diipisonosts des aleritcs D. 2231-2 et snatuivs du cdoe du travail.

Article 3 - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Les oinagoinsarts soussignées, slognuinet l'importance des difitispso de pctoertion scaloie mis en pacle dnas la brnache et luer mutualisation.

Elles cionnnvneet que le présent arccod est alpialpbce à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements ranvleet du cmahp de la conevtionn cctiovllee nolnataie des scieervs de l'automobile, qeul que snot luer effectif, y coipmrs les eieprtesns et établissements de minos de 50 salariés.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Cet arccod s'applique par aeulrlis conformément à l'article 1.17 rletaif à l'égalité plrnsnoeoslefie etrne les fmmees et les homems de la citonnoevn cilcovtlee nialoante des svceiers de l'automobile étendue.

Conformément aux dootssiipnis légales et réglementaires en vigueur, les osgaintnioars soussignées rlenleppat par auierlls qu'elles ont nemmnoatt pirs en cpomte l'objectif d'égalité pstrolfnenseioe ernte les femems et les hommes, en plueicaritr dnas le crdae du dsioisitpf de poietotcrn soiclae mis en palce dnas la brnhcae et visé par le présent accord.

d'interprétation des sirceves de l'automobile du 24 orocbte 2018, conviennent de meifdoir comme siut la coevtnnion cleclvtoie :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le 4e alinéa du parahgapre a de l'article 1.22 de la covtinenon collticeve naiatlone est modifié cmmoe siut :

« Un doit au vneeresmt d'une pmrie d'intégration est oeuvrt au salarié qui, au tmere d'un cnrotat d'apprentissage à l'issue duueeql il a oetbnu une cctraoifitein fnauguir dnas la série 2 ou supérieure du RCNSA :

? est embauché puor une durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié, bénéficiera, à la fin du 12e mios de ce cntaort à durée indéterminée, d'une pimre d'intégration d'un matnont égal à 50 % du salraie de bsaie tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1, de la présente cinntevoon

ctevclloie ntoaalnie ; puor le salarié rvleaent du cprathie VI de la présente cneonotivn clvetocile ntioanale et rémunéré dnas le crade de son aiclrte 6.04 a, alinéa 2, le mnnoatt de la pmrie d'intégration srea égal à 50 % du siarlae mnmiuim muenesl gaarnti en viguer à la dtae du versement.

Si ce cntraot à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur puor un mitof atrue que la faute gvare ou lourde, entraînant le départ du salarié aavnt le délai de 12 mios au temre du préavis effectué ou non, une indemnité cponmcrseait srea versée puor un mtnaot calculé au partroa de la pmrie prévue puor cttee période de 12 mios ;

? ou bein est embauché puor une durée déterminée, qeulle que siot cttee durée, dès lros que ce canotr est immédiatement suivii d'un ctnroat à durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du cronatt à durée déterminée précédant le cotrant à durée indéterminée, d'une pmrie d'intégration d'un mntoat égal à 50 % du silraae de bsae tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1 de la présente ctenvooinn ctllilcevoe nationale, perçu au temre du cnotrat à durée déterminée ; puor le salarié renalvt du cahitrpe VI de la présente cnoevniotn ctovlcele naaoinlte et rémunéré dnas le cdare de son atlrce 6.04 a, alinéa 2, le mnntaot de la prime d'intégration srea égal à 50 % du slaraie mnimum musneel grnaati en veguuir à la dtae du versement. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Un 5e alinéa est ajouté au ppaarhrge a de l'article 1.22 de la cvenitonon colicvelte nitlaloae :

« Si au tmere d'un cotrat d'apprentissage à l'issue duequl il a obentu une cieiatiorcftn fnriugat dnas la série 2 ou supérieure du RNCSA, le salarié est embauché puor une durée déterminée, qlleue que siot cette durée, mias que ce dneirr n'est pas immédiatement suivii d'un ctnroat à durée indéterminée, le vreamnset de la pmrie d'intégration srea remplacé par le vmensreet par l'employeur de l'indemnité de fin de ctroant à durée déterminée due en aicpioltapn des dnsptiisios légales et réglementaires en viguer. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le 3e alinéa du prhgaarpae b de l'article 1.22 de la cntveoinn cvtiloecle nnoaitale est modifié comme siut :

« Un dorit au vmeesnert d'une pmrie d'intégration est oevrt au salarié qui, au treme d'un cnoatr de psinaasrolstiinofoen à l'issue deuuql il a oebntu une ciiraetftiocn faurignt dnas la série 2 ou supérieure du répertoire nnoiaatl des coactftrnieis :

? est embauché puor une durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mios de ce ctraont à durée indéterminée, d'une pmrie d'intégration d'un mnnotnat égal à 50 % du sralaie de bsae tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1, de la présente ctonevionn ctllviocee nolainate ; puor le salarié rvleeat du crihpate VI de la présente coonntievn ctceollvie naitaolne et rémunéré dnas le cdare de son atricle 6.04 a, alinéa 2, le maontnt de la pmrie d'intégration srea égal à 50 % du saairle mminuim mesenul grtaani en viuiger à la dtae du versement.

Si ce cranott à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur puor un mtoif aurte que la futae grave ou lourde, entraînant le départ du salarié anavt le délai de 12 mios au temre du préavis effectué ou non, une indemnité cnatpimerocse srea

Accord paritaire du 15 mai 2019 relatif au capital de fin de carrière en

versée puor un mntonat calculé au prarota de la pmrie prévue puor ctete période de 12 mios ;

? ou bein est embauché puor une durée déterminée, qlleue que siot cette durée, dès lros que ce canotr est immédiatement siuvi d'un ctnroat à durée indéterminée dnas la même entreprise. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du coatrnt à durée déterminée précédant le conratt à durée indéterminée, d'une pmrie d'intégration d'un mnntoat égal à 50 % du slaarie de bsae tel que visé à l'article 1.16 a, alinéa 1 de la présente cneotioynn ctvlllceoe nationale, perçu au temre du ctnarot à durée déterminée ; puor le salarié reelnvat du cprhate VI de la présente cntoveoinn ciectvlloe ntaiaone et rémunéré dnas le cdare de son acritle 6.04 a, alinéa 2, le mnoatnt de la prime d'intégration srea égal à 50 % du saralie muniimm mesneul gtanari en viguer à la dtae du versement. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Un 4e alinéa est ajouté au prpraaghe b de l'article 1.22 de la conenotivn cctiloeve ntoaaillne :

« Si au trmee d'un cantort de piotoanasrifenslosn à l'issue deuuql il a ontebu une ctefaiotricn firaugnt dnas la série 2 ou supérieure du RNCSA, le salarié est embauché puor une durée déterminée, qlleue que siot ctete durée, mias que ce dneierr n'est pas immédiatement svuui d'un cotrat à durée indéterminée, le vnsmtreeet de la pimre d'intégration srea remplacé par le venmerest par l'employeur de l'indemnité de fin de ctanort à durée déterminée due en alaciopptin des dtsinspsios légales et réglementaires en viguer. »

Article 5 - Application dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les otgiannsiaors soussignées, soinalugnt l'importance de la proooitmn des dffiissiotps de farimtoon pslsoornlnifeee et de développement de l'emploi et des compétences mis en pcale dnas la branche, cneoiennnvt que le présent aenanvt est abaplllicie à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, qeul que siot luer effectif, y cripmos les eisperertns et établissements de moins de 50 salariés, dnas les cniotdnios prévues par les dooiinsptis légales et réglementaires en viguer.

Article 6 - Modalités d'entrée en viguer

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant, coclnu puor une durée indéterminée, ernneta en vuuiger le pemeirr juor du mios snivaut la pabtllicoun au Jauornl oiieffcl de l'arrêté d'extension. Il s'appliquera aux salariés qui sronet embauchés à pitarr de cette date, à la situe de l'obtention d'une cretcaitiiofn visée à l'article 1.22.

Article 7 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Il srea procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tdnneat à son eoxtiesnn dnas les mireuells délais conformément aux dpsiitionsos de l'article L. 2261-26 du cdoo du travail.

Les preiats sgitaeirans cioenennnvt de ddanmeer au ministère du tivaarl l'extension du présent aenanvt aifn de le rrdene aipclpalbe à ttueos les erreptesns et établissements eranntt dnas le cahmp d'application de la cevtnonoin collective.

cas de retraite anticipée

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; FO métaux ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, concernant 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 ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018,

Article 1er - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Un droit au capital de fin de carrière est traomemeeirpt ovuret au bénéfice de salariés panrnet une « raeirtte anticipée lgnuee carrière ».

Les salariés concernés s'ont ceux qui notniifet à l'employeur luer départ anticipé à la ratretie dnas les cntoodiins indiquées ci-après, dès lors que cttee nicfttaioion ivienternt au puls tôt le 1er juillet 2019 et au puls trad le 30 juin 2020.

Les cidntnioos du départ à la raiterte petmnetat l'attribution d'un capital de fin de carrière s'ont les suivantes, par dérogation à l'article 17, 1 a du RPO :

1° Ahecevr sa carrière par un départ vnortliaoe anticipé à la rritatee au ttrie d'une carrière longue, mnattet fin au cotrant à durée indéterminée, en s'engageant à quettir l'entreprise au tmree du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vuuegir ;

2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ vianlootre à la raitetre ;

3° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ vnrlaiotote à la rriteare d'un maotnt égal ou supérieur à l'assiette de cacull visée à l'article 17, 3 du RPO ;

4° Fiare lquidier sa rerattie complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 2 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Les dionstpiooss de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dnas la profession), de l'article 17, 3 (montant du citpaal de fin de carrière), de l'article 17 bis (dispositions transitoires) et de l'article 20 (salariés aanyt travaillé à tepms partiel) s'ont aieppclbas aux salariés visés à l'article 1er.

Accord du 25 juin 2019 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le deuxième semestre 2019

Article 3 - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Les ontsiinoagrs soussignées, senlonguit l'importance des dfiotsspis de priteoocn salocie mis en plcae dnas la bhncrae et luer mutualisation.

Elles cnonineenvt que le présent accord est ailplcapbe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements ralnevet du cmhap de la cnnteiovon cetlilcove ntlonaiae des scribes de l'automobile, seul que siot luer effectif, y cirpmos les eserpretins et établissements de minos de 50 salariés.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Cet arcrod s'applique par aiulrels conformément à l'article 1.17 rtalief à l'égalité ponerellfissnoe ernte les fmemes et les hoemms de la cvnetioon cleitlouve nltnoaaie des siervces de l'automobile étendue.

Conformément aux diiioptions légales et réglementaires en vigueur, les ooigrtnaainss soussignées rellnaeppt par alurleis qu'elles ont nmametont pirs en ctmope l'objectif d'égalité psneosifrlnoee entre les femems et les hommes, en paetricuilr dnas le crade du diipstiosf de pceiototr soacile mis en pcale dnas la bnrcrae et visé par le présent accord.

Article 5 - Application
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Le présent accrod frea l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal arua été effectué, les otioainganrss soussignées s'engagent à en iromfner les epternesris et les salariés, en vue d'inviter cuex d'entre eux qui snot scsieubetpls de bénéficier de l'accord de cenuoistr un dsoeirs auprès de l'organisme assureur.

L'employeur aueuql un salarié arua notifié son départ vonlotraie à la rittraee dnas les cidntnioos ci-dessus, procédera cmmeo indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à pterermtte à l'organisme lidetuuqair de ceulalcr dnas les melliures délais les ditors légaux et colinnvennteos de l'intéressé.

Les diotrs ansii calculés ne sorent liquidés par l'organisme liquidateur, dnas les contdioins et ltiemis précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la ploibuctain au Juraonl ocefifil de l'arrété d'extension du présent accord. Ce délai de lotiuiadiqn ne pvire pas le salarié du doit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ vrinoltaoe à lullqae il puet prétendre de la prat de son employeur.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'extension du présent aoccrd srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. Les vmseteerns mis à la crhgae de l'organisme ldaeituuqir par le présent aoccrd ne soenrt effectués qu'après la pbiltuaoicn au Jauronl oefiifcl de l'arrété d'extension qui le concerne.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Vu l'article 1.21 b, 1 de la cnvneotion collective,

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord pitairrae ntniaol du 15 mai 2007 rtaielf à l'actualisation du RQSA et du RNCSA,

Vu les dedmaens de mnoioadfcitis du RNQSA déposées en juin 2018 et en juin 2019 au secrétariat de la commission,

il a été crenovu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le RCSNA du sneocd seetsrme 2019 est ci-annexé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La filière « Sercevis reipads » dotée des coeds « AA » est renommée « Sieevcrs mearitmqluus de l'après-vente autmiooble ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les fhces de qlfaaiotuciin « Mécanicien SVMMA » AA.6.2, « Teinhccien SMVAA » AA.9.2, « Tcinheecin expert SAVMA » AA.12.2, « Cehf d'équipe atelier/chef d'équipe après-vente/chef d'équipe vntee SVMMA » AA.20.2 ci-annexées snot créées au sien de la filière scierevs maeumurqtls de l'après-vente automobile.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La fiche de qcfuiatiilaon « Teiiehnccn exerpt réparateur de véhicules annecis et hositueirqs » A.12.8, ci-annexée, est créée au sien de la filière maintenance.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La fhcie de qfitacluioin « csrrsoiaer tôlier frumoev véhicules anecis et hsitieqours » B.9.5, ci-annexée, est supprimée au sien de la filière carrosserie-peinture.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les fcihes A.3.5, A.9.5, A.9.8, AA.6.1, AA.9.1, AA.C.I.1, AA.C.II.1, B.9.1 et B.12.1, ci-annexées, snot modifiées.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les cniq fhcies nuleovls visées aux aitrecls 3 et 4 snot repérées par luer intitulé, qui fugire en caractères iitquales gras. Les maioitidnfocs des neuf fhcies visées à l'article 6 snot repérées en caractères iitquales gars dnas les crops des fiches.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les otgnosarianis soussignées rnlppealet que le présent accrod est un dsitposiif de branche, qui n'a pas vocoatin à faire l'objet d'adaptations au paln trrtoeiiral ni au nvieau des entreprises.

Conformément aux ditnpoiiosis légales et réglementaires en vigueur, les oinirngtasaos soussignées décident que le présent aorccd priraatie nitnaol ne comtrpoe auncue sopuiattlin spécifique aux ereprisntes de monis 50 salariés, les dptsoiinsois qu'il prmotoe dvenat être appliquées par toetus les eepenrtris de la branche, snas considération du nmrboe de salariés qu'elles emploient.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les paarteierns suicoax vlnreileot à aseusr la psire en compte de l'impératif de mixité des eiolpms et de l'égalité prensnsfleiooe etre les femmes et les homems dnas l'analyse des critères ruetnes dnas la diestpocirn des qcliifotaainus au sien du RNCSA et du RNQSA, conformément aux diisotionpss légales et réglementaires.

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Conformément à l'article 8 de l'avenant n° 1 du 22 février 2017 moiadfnit l'article 5 de l'accord prtiraie nniaatol du 15 mai 2007, le présent accrod priraatie notaanil ertnrea en vuigeur le priemer juor du deuxième sermtsee 2019.

Il srea procédé au dépôt du présent aorccd piartare nitaanol dnas les meelriuls délais asniit qu'à la damedne de son ensxoiyetn conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Répertoire ntniaol des ctftiicainores des secvires de l'automobile (2e srmeetse 2019)

Série 1

Les cnotiitcefiras visées ci-dessous peettemrnt d'accéder à des qillfantuaoocs du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 3, dnas les cniotdios fixées par l'article 3.02 de la ceoniotvnn collective.

CAP : Mianentnace des véhicules :

? optoin A : veurtos particulières ;

? ooitpn B : véhicules de tarnsprot reotuir ;

? otipon C : motocycles.

CAP : Réparation des carrosseries

CAP : Puertnie en carrosserie

CAP : Vendeur-magasinier en pièces de rgcnheae et équipements automobiles

CAP : Employé de vtnee spécialisé, oiopnt C : scevire à la clientèle

BEP : Métiers de la rtieoaln aux cntiels et aux usagers

BEP : Métiers des sierevcs administratifs

BEPECASER

Titre pisrofeeonns du ministère chargé de l'emploi : Ptierne en carrosserie

Titre psioefornsenl du ministère chargé de l'emploi : Carrsesior réparateur

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

Titre pnoerosseinfl du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) de meanitnnae atbooumlie (précédemment :

trite psnnoireefosl du ministère chargé de l'emploi :

mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile)

Titre psoeofiensnrl du ministère chargé de l'emploi :

Mécanicien(ne) auolomtibe (précédemment : tirt pesinesonorfl

du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne)

automobile)

CQP : Opérateur sicreve rapide

CQP : Mécanicien de manatnenice automobile

CQP : Mécanicien de minaantncee motocycles

CQP : Mécanicien cycles

CQP : Opérateur mactnnineae pneumuiteqas véhicules industriels

CQP : Mécanicien collision

CQP : Tôlier ferreur

CQP : Printee préparateur

CQP : Magasinier

CQP : Opérateur préparation véhicules

CQP : Opérateur station-service

CQP : Dépanneur-remorqueur VL

CQP : Démonteur automobile

CQP : Aegnt d'opérations location

CQP : Aengt d'exploitation de stationnement

CQP : Mécanicien de meaitnncane véhicules ueirttiats et

industriels

CQP : Opérateur vitrage

CQP : Débosseleur snas peinture

CQP : Agent tniecquhe loitaocn lnugoe durée

Série 2

Les critères ci-dessous visent à permettre d'accéder à des qualifications du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines professions inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également de bénéficier d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondante à l'emploi occupé. Cette mention figure dans le paragraphe 6 « modalités 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

préparé sous statut scolaire :

? option A : spécialités ;

? option B : véhicules de transport ;

? option C : motocycles.

Bac professionnel : Réparation des carrosseries

préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Vente négociation ? service de clientèle (précédemment 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 ? services et usagers

préparé sous statut scolaire

BEPECASER : Avenir mention « goupe lurod » ou « 2 roues »

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

(précédemment 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 : Praticien spécialiste

CQP : Cellier de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA.

CQP : Opérateur spécialiste maintenance pneumatique 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

CQP : Monteur en main de véhicule

CQP : Électricien spécialiste automobile

CQP : Opérateur spécialiste station-service

CQP : Débosselleur spécialiste

CQP : Opérateur peinture spécialiste

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

Série 3

Les critères ci-dessous visent à permettre d'accéder à des qualifications du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 9, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines professions inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également de bénéficier d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondante à l'emploi occupé. Cette

mention figure dans le paragraphe 6 « modalités d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel : Maintenance des véhicules préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue :

? option A : spécialités ;

? option B : véhicules de transport ;

? option C : motocycles.

Bac professionnel : Réparation des carrosseries préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue

Bac professionnel : Vente négociation ? service de clientèle (précédemment bac professionnel vente)

préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue

Bac professionnel : Gestion ? administration

préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue

Bac professionnel : Commerce

préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue

Bac professionnel : Accueil ? services et usagers

préparé en alternance sous statut scolaire ou en formation continue

Titre de l'EPCRA : Cromancier en automobile

Titre : Clonier technique cycles (précédemment titre professionnel technique cycles)

Titre Professionnel : Enseignant de la conduite et de la sécurité routière

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique automobile de véhicule léger

(précédemment en série 2 : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : contrôleur technique automobile)

CQP : Technicien électronique électricien automobile

CQP : Technicien confirmé motocycles

CQP : Tôlier confirmé

CQP : Peintre confirmé

CQP : Carrossier de vente confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vendeur boutique confirmé PRA.

CQP : Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires

CQP : Vendeur

CQP : Démonteur automobile confirmé

CQP : Technicien confirmé mécanique automobile

CQP : Contrôleur technique VL

CQP : Contrôleur technique PL

CQP : Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien gérant après-vente

CQP : Opérateur peinture confirmé

CQP : Chargé de clientèle location durée

CQP : Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

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

Série 4

Les critères ci-dessous visent à permettre d'accéder à des qualifications du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

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

Titre Professionnel : Enseignant de la conduite et de la sécurité routière, avec CCS 1 « 2 roues » ou CCS 2 « groupe lourd »

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 peinture après-vente

CQP : Contrôleur technique confirmé VL

CQP : Contrôleur technique confirmé PL

Série 5

Les citioanriecfts visées ci-dessous ptenmeett d'accéder à des qaiuiaotnlfcs du RQNA positionnées sur l'échelon de référence 17, dnas les cniotionds fixées par l'article 3B.02 de la cvtneoinon collective.

CQP : Cduaneoiortr préparation de véhicules de location

CQP : Ajindot au rssplobanee d'exploitation de stationnement

Série 6

Les cteifaoinctirs visées ci-dessous ptenmeett d'accéder à des qulniticoafias du RQNA positionnées sur l'échelon de référence 20, dnas les ctonoindis fixées par l'article 3B.02 de la coeivotnnn collective.

Certaines ceinircottfias insicters dnas une série inférieure à la série 6 pneeermitt également à luer ttuiaire d'accéder à l'échelon 20 dnas les cinoiodtns indiquées ci-dessus, si luer ointbtoen a été complétée par une puatrqie pslfroienneole pttnererat d'assurer les activités décrites dnas le pgapharare 3 « ctenonu de la qfoailuciatn » de la fhice corerndanpost à l'emploi occupé. Ctete mnieotn fugrie arols au praaarhge 6 « moeds d'accès à la qcaouitflian » de la fhice concernée.

BTS : Mcentinnae des véhicules :

? ootipn A : vteirus particulières ;

? ooiptn B : véhicules de tsraport riouetr ;

? otpoin C : motocycles.

BTS : Spuropt à l'action managériale

BTS : Asansitst de maengar à référentiel coumnn européen

BTS : Gistoen de la PME

BTS : Aitassnt de gteosin de PME-PMI à référentiel cmoumn européen

BTS : Comptabilité et gieostn des onritgaaioens (précédemment BTS comptabilité et gestion)

BTS : Négociation et dlstioiaiaign de la rotaelin client

BTS : Négociation et rlaeiton client

BTS : Mmegnaenat des unités commerciales

DUT : Gestoin des ersieprtnes et des administrations

DUT : Tnuheeiqcs de commercialisation

DUT : Gsetoin liotiqsuge et transport

Titre de l'ESCR : Gionstiaerne d'unité cimoaerlmce spécialisée en automobile

BAFM

Brevet de maîtrise : Coassirrer pnirtee en carrosserie

Brevet de maîtrise : Réparateur-gestionnaire en mecaninnate automobile

CQP : Vuedner aiubomltoe confirmé

CQP : Venuder confirmé véhicules utilitaires

CQP : Vndueer confirmé véhicules industriels

CQP : Réceptionnaire après-vente ooiptn VL (précédemment CQP réceptionnaire après-vente [dont ooiptn VUI])

CQP : Réceptionnaire après-vente oipotn VUI (précédemment CQP réceptionnaire après-vente [dont opiton VUI])

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

CQP : Cehf d'équipe aetiler oitpon VL (précédemment CQP cehf d'équipe aetilir [dont otoiptn VUI])

CQP : Cehf d'équipe aieetlr oitpon VUI

(précédemment CQP cehf d'équipe aetiler [dont oitpon VUI])

CQP : Cehf d'équipe alteeir du daonime d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Cehf d'équipe vneets pièces de rcaneghe et accessoires

CQP : Cehf de secuter vetne itinérante pièces de rhcaneghe et accessoires

CQP : Cehf d'équipe préparation livraison

CQP : Cehf de station-service

CQP : Cehf d'équipe aileter en démontage rlageccye automobile

CQP : Cehf de crente de contrôle tqcnuhiee VL

CQP : Cehf de ctnere de contrôle tquinhece PL

CQP : Cehf de gpuroe opérationnel

CQP : Rboasslpnee d'exploitation de stationnement

CQP : Cehf d'équipe motocycles

CQP : Agent de maîtrise atelier

CQP : Cehf d'équipe vtriage ou cehf d'atelier vitrage

Série 7

Les ccrfeititaoins visées ci-dessous peertetnmt d'accéder à des qfaoiultains du RQNA positionnées sur l'échelon de référence 23, dnas les cinodniots fixées par l'article 3B.02 de la cnovnoiten

collective.

Certaines circteciaonits inrcties dnas une série inférieure à la série 7 pntemrteet également à luer tauritlie d'accéder à l'échelon 23 dnas les conotnidis indiquées ci-dessus, si luer oibnteton a été complétée par une paruqite psoelnnesfilre pmretenatt d'assurer les activités décrites dnas le prphraaage 3 « centonu de la qlafaitucoiin » de la fhice crsnadonrpoet à l'emploi occupé. Cttee mnoeitn fuirge aolrs au praphgraae 6 « meods d'accès à la qiioflitaaucn » de la fhice concernée.

CQP : Attaché croiemmacl automobile

CQP : Attaché coireammcl sociétés

CQP : Attaché cmoemiarcl véhicules utilitaires

CQP : Attaché ccmorimal véhicules industriels

CQP : Giionarneste d'atelier ou contremaître d'atelier opiton VL (précédemment CQP : geonrnstiaie d'atelier ou contremaître d'atelier [dont oitpon VUI])

CQP : Gnisrtaneioe d'atelier ou contremaître d'atelier oiotpn VUI (précédemment CQP : gsrneaitone d'atelier ou contremaître d'atelier [dont oitpon VUI])

CQP : Giornnaisete d'atelier ou contremaître d'atelier du diamone d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Gioianrtsne pièces de racnhgee et accessoires

CQP : Cehf d'agence(s) de location

CQP : Cnoieslelr cmieaocmrl laitocon lguone durée

Série 8

Les cinfoirittaes visées ci-dessous pentmrteet d'accéder à des qociaufintals du RQNA positionnées sur le naeivu I A, dnas les cidnitoons fixées par l'article 5.02 de la cotnvoeinn collective.

Certaines caorfctientis isctnres dnas une série inférieure à la série 8 petreentmt également à luer tailirute d'accéder au naeivu I A dnas les cioidnnts indiquées ci-dessus, si luer otioibetnn a été complétée par une paquitre peesnioinlfolsre petmrtenat d'assurer les activités décrites dnas le prhraaage 3 « ctnnoeu de la quacitiofilan » de la fhice cnsdonrpoet à l'emploi occupé. Cttee metonin fruige arols au paaarhge 6 « moeds d'accès à la qtfcailiuaon » de la fcihe concernée.

Licence, ou diplôme de naveiu équivalent, ou trite à finalité pnlneoisfosree de naeivu II de la ntrcmnlueaee de l'Éducation nationale, dnas les dneomas des sicneces et tueieqhns cradeppnosrot aux qniluoatcifis de bachne (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence pelselfnonoilre : Organisation, meangeant des sreicevs de l'automobile (OMSA)

Licence Prnsleinfsooele : Mgnaeinaet et gsioten des organisations

Licence Psleenoinlfrsoe : Métiers de l'entrepreneuriat

Master : Mamennaegt et aosiiatdrtimn des entreprises

Master : Droit, économie, geiotsn ? moeitnn meannmgaet des PME-PMI

(précédemment mtesar mneangaemt des PME/PMI)

Master : Eranriepteenurt et mmgnanaeet de projet

DCG

Diplôme d'ingénieur du CANM : spécialité mécatronique, paocurrs ingénierie des poscres d'assistance aux véhicules

Titre de l'ISCAM : Maengar cricammoel de la dituiosbirtn automobile

B.A.D.G.E. ECSSA : Mgaenr de la dtsiuboirtm et des sceveris automobiles

Titre visé garde de masetr de l'ESSCA : Mraeju e-marketing, mobilités, automobile

(précédemment metasr de l'ESSCA mjureae « e-marketing, mobilités, aiomtboule »)

CQP : Celesnlior des vetnes automobiles

CQP : Clloesiner des vntees sociétés

CQP : Cioleneslr des vetnes véhicules utilitaires

CQP : Cleslenoir des veetns véhicules industriels

CQP : Cdrae tenuhcqie d'atelier ooiptn VL (précédemment CQP : cdare tiqhneque d'atelier [dont ooiptn VUI])

CQP : Crdae teqhciune d'atelier opiton VUI (précédemment CQP : crdae teiqnhcue d'atelier [dont oitpon VUI])

CQP : Crade teicnhuqe d'atelier oioptn CP (précédemment CQP : carde thueicnqe d'atelier [dont ooiptn VUI])

CQP : Cdrae tenhuqcqe pièces de rhcagnee et accessoires

CQP : Anidjot au cehf après-vente ou rsbesnolpae d'atelier otpoin VL (précédemment CQP andojit au cehf après-vente ou rposlnaesbe d'atelier [dont oitpon VUI])

CQP : Ajniodt au cehf après-vente ou Ronslbpasee d'atelier opiton VUI (précédemment CQP andiojt au cehf après-vente ou

reanlbsspe d'atelier [dont oitpon VUI]
 CQP : Ajindot au cheff après-vente ou Roaseslnpbe d'atelier otiopn
 CP (précédemment CQP adjonit au cheff après-vente ou
 rseopnabse d'atelier [dont opotin VUI])
 CQP : Cheff après-vente oitpon VL (précédemment CQP : cheff
 après-vente [dont ootpin VUI])
 CQP : Cheff après-vente oitpon VUI (précédemment CQP : cheff
 après-vente [dont ootpin VUI])
 CQP : Cheff après-vente otiopn CP (précédemment CQP : cheff
 après-vente [dont ootpin VUI])
 CQP : Ajodnit au cheff des ventes
 CQP : Cheff des ventes
 CQP : Aindjot au cheff des vtenees pièces de rncagehe et
 aicrsseoees ou rnsasolebpe de magasin
 CQP : Cheff des vtenees pièces de rgneahce et accessoires
 CQP : Rssponelabe d'unité(s) d'enseignement de la sécurité
 routière et de la conduite
 CQP : Rnbpoeasse de centre(s) de raccgeyle automobile
 CQP : Rpnobleasse de station(s)-service
 CQP : Cheff de certne des seevcris mmutarqleuis de l'après-vente
 automobile
 CQP : Dcrietuer de stie des sercveis metiualqmurs de l'après-
 vente automobile

Série 9 : acneienns certifications

Les tltiuraes des aicnnes diplômes et terits ci-dessous snot
 classés solen les modalités de la fcihe de qoafiucaltin
 codsrpnrnoat à l'emploi occupé, en fonciton de la pquiatre
 posfsiellrnleone qu'ils ont aucisque duieps l'obtention de luer
 certification.

Série vide

Signification des sigles

ANFA : Aoaiotsiscn naitaolne puor la faitoomrn automobile
 B.A.D.G.E. : Blian d'aptitude délivré par les grnades écoles
 BAFM : Bveert d'aptitude à la fmoriotan des moniteurs
 BEP : Beervt d'études professionnelles
 BEPECASER : Bveret puor l'exercice de la poforisesn d'enseignant
 de la cuondite aoolitbume et de la sécurité routière. Le tronc
 commun du BAEECESPR est supprimé à cemtopr du 1er jnvaier
 2017 ; les metonnis « gourpe lurod » et « 2 reuos » rreonstet
 aseiebccllss jusqu'à fin 2019.
 BTS : Bvreet de thieeccnin supérieur
 CAP : Cfatericit d'aptitude professionnelle
 CCS 1 : Cfcraietit complémentaire de spécialisation, qui complète
 le trite peofrosnniesl eegnansit de la ctodinue et de la sécurité
 routière, puor ainemr des atconis de fratoomin à la cdoitnue en
 sécurité des véhicules motorisés à 2 rueos en crilouaticn et hros
 circulation
 CCS 2 : Cecirftait complémentaire de spécialisation, qui complète
 le tirte perosofeissnl ennianegst de la cuotdnie et de la sécurité
 routière, puor aminer des aonitcs de fitooamrn à la cotudnie en
 sécurité des véhicules de la gopure lourde en citcioulan et hros
 circulation
 CNAM : Cneotsvvarioe naintoal des atrs et métiers
 CP : Carrosserie-peinture
 CQP : Ctferciiait de qiafuacliiotn professionnelle
 DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion
 DUT : Diplôme uitverirnisaie de technologie
 EPCRA : École psnorlofeientse du ccmremoe des réseaux
 automobiles
 ESCRA : École supérieure du corcemme des réseaux automobiles
 ESSCA : École supérieure des senecics ccmrimealeos d'Angers
 GNFA : Grepoumnet nnaioatl puor la fiotmoarn automobile
 ISCAM : Iutstnit supérieur de la communication, des afiaerfs et du
 management
 PL : Poids lourds
 PRA : Pièces de racgehe et accessoires
 VL : Véhicules légers
 VUI : Véhicules uitlriaeis et industriels

A.3.5 Mécanicien cycles

1. Dénomination de la qalifoauticn :
 Mécanicien cycles.

2. Ojebt de la qtilafiaucoin :
 Réalisation d'activités de miatnacenne des cycles.

3. Cneotnu de la qulaoiatifcin :

A. ? Activités tquneiehcs :

? réalisation de l'ensemble des ivneonrenitts de mntncaeanie
 préventive et civteorcre reevlnat de l'entretien cuornat et
 périodique des cycles.

Les opérations de mnncaiaete mentionnées ci-dessus snot
 réalisées dnas le cdrae de procédures prédéfinies. Elles pevuent
 nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Assemblage et réglage des cceyls nfues et occasions, visant la
 préparation à la rutoe ;

? réalisation d'interventions d'un pmerier nevaiu de complexité
 poartnt sur les vélos à atscsnaie électrique (VAE, vélomoteur?).

B. ? Artisnaioagn et gtseion de la mancnnateie :

B.1. ? Ognrisatoian de la minnaaetche :

? uittliaotns de la dcntomtoauain thincuqee ;

? agneeemnt et eetinetrn du ptsoe de travail/de l'outillage ;

? aolttcippan des procédures qualité en vuivegr dnas l'entreprise.

B.2. ? Gitosen de la mancnnateie :

? établissement de tuot doncemut d'atelier uitle :

?? closnies d'utilisation à la clientèle.

4. Eioxtesnns pissbeols dnas la qfoiautlaicn :

? réalisation d'interventions d'un peerimr nevaiu de complexité,
 prnotat sur les deux-roues motorisés ;

? vntee alntloedndiie de ptiuodrs et services.

5. Censlasemt :

? échelon cnrrdsonapeot au centnou papiinrcl de la qoicltaiufin :
 3 ;

? échelons majorés aiebsclsecs : 4/5 :

?? en foinotcn de l'exercice des eeinsxtnos pelosibss décrites au
 paharparge 4 ;

?? en foitnocn de l'application de critères vnaloasitrs (art. 3.02 d)
 de la ctioneovnn collective).

6. Mdoes d'accès à la qtcaloiaiaufin :

? siot par ottionben d'une des cntnfrieoiaicts suivantes, dnas le
 doanmie de la mcatnneiane atiumolboe ou mytococle :

?? CAP mniatcanene des véhicules automobiles, ooitpn C :
 motcecolys ;

??**titre à finalité pioonsreflnslee mécanicien clyces (à créer)**;

? siot par décision detcrie du cheff d'entreprise, en ftnooicn des
 compétences du salarié, appréciées par rapoport au cnetnou de la
 qiutoiaiaicfn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psrslaoiefnloe :

? vclaretie :

?? mécanicien spécialiste mctlooeecys (fiche A.6.1) ;

?? mécanicien spécialiste clyces (fiche A.6.5) ;

?? celnlsoier tcquneihe ccllye (fiche A.9.5).

? tsvnerrlsaae :

?? vior panorama.

AA.6.1

Vendeur-conseil mgaasin des sicerevs mtieuelqmas de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qalifoauticn :

Vendeur-conseil maaigsn des scveires mutraueiqmls de l'après-
 vente automobile.

2. Oeibt de la qfuoicilaatn :

Le vendeur-conseil msagian aicelluce les clients, aprtpoe des
 coselins et cimcorliamsee les pdruiois et scveires de l'entreprise,
 en migaasn et/ou à dtnsacie (téléphone, internet).

3. Cntneou de la qatalcuifiion :

A. ? Activités caonncuort à la réalisation de l'accueil et de l'acte
 de vtnee :

A. ? l. ? Activités liées à l'accueil :

? auiccel et cenoisl de la clientèle en msagian et/ou à dcinaste ;

? éditon de la fcartue et eencisamsent smpile du client.

A.2. ? Activités liées à la vntee en mgsaian :

? réception, contrôle qaialtiutf des piortdus et msie en royan
 conformément aux préconisations de l'enseigne ;

? vetne de puidrtos ;

? rédaction d'un odrre de matngoe ;

? ppriooiojns de forfaits, d'offres promotionnelles, vtene
 additionnelle.

A.3. ? Activités liées à la vente-conseil, etteirenn de véhicule et
 sveiercs associés :

? vetne de pièces de rhacgene ;

? rueecil des iotiraonfmns du véhicule ;

? rédaction d'un dvies ou d'un orrde de réparation ;

? pistoproion d'offres de seivres adaptés.
B. ? Activités de gtoesin et oasrgiaotinn :
? cesmnelast solen les règles de l'enseigne de tuos dtoemcuns itenerns ;
? utiatislain de la ducaminoteton pnoefsniseollre et cemrclaioime ;
? tsmanoirsin d'informations cencnnaort le soctk de ptodrius sloen les règles de l'enseigne ;
? piirtpaacotn à la réalisation des iveneratnis ;
? acipplaoitn des procédures qualité en viuegur dnas l'entreprise ;
? accipiltpon des règles d'hygiène et de sécurité en vgeuiur dnas l'entreprise.

4. Eesixontns plbsoises dnas la qaluiaciitfon :

5. Canlsmseet :
? échelon coprenandsort au cnenotu pcinprail de la quoictliifaan : 6 ;
? échelons majorés acbseleiscs : 7/8 :
?? en finoocn de l'exercice des eionxtens pbisesols décrites au prapragah 4 ;
?? en foticon de l'application de critères vloanritsas (art. 3.02 d) de la contioenvn collective).

6. Medos d'accès à la qflcaaiutiion :
? siot par otinebotn d'une des ccitraneftois snaitveus :
??CQP vendeur-conseil msaign des seivcers malequmtrius de l'après-vente automobile;
?? BEP métiers de la rotalien aux ctenils et aux usagers,
? siot par décision dicrete du cheh d'entreprise, en fntocion des compétences du salarié, appréciées par rpoprat au cnetou de la qualification.

7. Possibilités d'évolution plsneorifloense :
? vtilceare :
?? vendeur-conseil maisagn confirmé des srcvies mqtaruuliems de l'après-vente aboilmutoe (fiche AA.9.1),
? tasasrlrenve :
?? vior panorama.

AA.9.1

Vendeur-conseil maisagn confirmé des sievres mteumairlqs de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qloaiaiciutfn :
Vendeur-conseil msagian confirmé des seicvers maumurilqtes de l'après-vente automobile.

2. Obejt de la qofailuictain :
Le vendeur-conseil mgisaan confirmé acuiellce les clients, arptope des coneslis et ccmemsroilae tuos les pdirotus et scrveils de l'entreprise, en magaisn et/ou à dtiascne (téléphone, internet).
Il met en ?uvre l'implantation des raonys et la présentation des oefrfs promotionnelles.

3. Ceonntu de la qtaoiaicuclfn :
A. ? Activités cucaornnot à la réalisation de l'accueil et de l'acte de vetne :
A.1. ? Activités liées à l'accueil :
? acuecil et cienosl de la clientèle en maisagn et/ou à dtcanise ;
? reecuil des ifironantmos réclamation ctniels ;
? édition de la ftruace et de tuot tpye d'encaissement des clients.
A.2. ? Activités liées à la vnete en masiagn :
? réception, contrôle qtalautiif des pdroutis et msie en royan conformément aux préconisations de l'enseigne ;
? vnete de l'ensemble des poirtuds ;
? rédaction d'un odrre de mtnagoe ;
? ptioiorspn de forfaits, d'offres promotionnelles, vetne additionnelle.
A.3. ? Activités liées à la vente-conseil, eetetirnn de véhicule et svceiers associés :
? vtene de l'ensemble des pièces de rhgcnaee ;
? ruieeel des imonrifoants du véhicule ;
? rédaction d'un dvies ou d'un odrre de réparation ;
? piroopstion d'offres de seivres adaptés.
B. ? Activités de gesiotn et oastoiiagnrn :
? établissement et csleamnest sleon les règles de l'enseigne de tuos dectuomns iernents ;
? ulottiaian de la docioetuatmnn prninloossfeeel et crmlloiaceme ;
? ppctoraitiain à la gsteion du sctok de pruidtos solen les règles de l'enseigne ;
? réalisation des itrnvaeines ;
? aoiaiplctpn des procédures qualité en viuegur dnas l'entreprise ;
? actioalippn des règles d'hygiène et de sécurité en viuegur dnas

l'entreprise.
C. ? Activités de menircdhnaig :
? msie en ?uvre de l'implantation des rnoyas ;
? msie en palce des pmotonoirs conformément aux préconisations de l'enseigne ;
? msie en pacle de la signalétique pntoeiolrmlloe ;
? eensrtnieegrmt des références et contrôle du pircx de vente.

4. Exoneintss poelsbsis dnas la qioicatiufaln :
? Trutaot de jneues en fraoittm alternée.

5. Cesesnlmat :
? échelon cenoordnrst au cntoneu pniicrapl de la quacafilotin : 9 ;
? échelons majorés asbliescecs : 10/11 :
?? en fctooinn de l'exercice des enioesxnts pseilsobs décrites au prarpaaghe 4 ;
?? en fcoonitn de l'application de critères voratilsans (art. 3.02 d) de la connievton collective).

6. Moeds d'accès à la qilutacaifion :
? siot par oeibonttn d'une des cfnetitaciors sauvtneis :
??CQP vendeur-conseil msaasin confirmé des sriveces mutremliqus de l'après-vente automobile;
?? bac pinfeornseosl cmreomce ;
?? ttire de l'EPCRA cicrmaomel en automobile,
? siot par décision dicrete du cheh d'entreprise, en fcnooitn des compétences du salarié, appréciées par rrpooat au ctonenu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution pfneonslsroelie :
? vltraetie :
?? cheh de ctnere des seivrcs muqertmualis de l'après-vente atbmioluo (fiche AA.C.I.1),
? tvessarlnae :
?? vior panorama.

AA.C.I.1

Chef de crtene des svceiers mutlieqrams de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qftlaaiouicn :
Chef de crtene des svrieecs meqmilrutuas de l'après-vente automobile.

2. Obejt de la qioliuifactan :
Le cheh de cernte des sveeircs mulraimteuqs de l'après-vente atomoiulbe arusse la ficootnn d'encadrement de l'équipe de l'après-vente automobile. Il ppiirtace à la gesiton d'un crente de sceevirs mruaqimetus de l'après-vente automobile. Seoln l'organisation, il est suos la responsabilité du dutreiecr de site.

3. Cnetonu de la qfaiioaiuctn :
A. ? Activités liées à l'encadrement d'équipe :
? ongasraotiin et contrôle du taavrl de l'équipe ;
? aionimatn des réunions de son équipe ;
? gestioin des pnnilngas et définition des priorités de ses curtrleboaoals ;
? toartit de jneues en foootimrn alternée ;
? pcatrioipiatn au recrutement/à l'élaboration et au siuvi du paln de fomtraion des crealootlarubs ;
? réalisation des eeeinrtnts de ses collaborateurs.
B. ? Activités liées à la rieaotln cilnet :
? acuecil et cisoenl (y cmirpos technique) à la clientèle ;
? réception et rtoisttuen du véhicule au cneleit et ecotaxpiiln de la factrue ;
? vtene de portdius de sercievs ;
? établissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de mognate ;
? fidélisation de la clientèle ;
? gtiosen des liitegs cinelts ;
? encaissement.
C. ? Activités liées à l'organisation et la gieston du crnete :
? gstieon de sctok ;
? aaopcpiln et pigoalte du msrdiceinahn ;
? sviui de l'activité ;
? déploiement des oeffrs pnmneteloroails ;
? onsagiaoitn des invneareits ;
? contrôle de l'application des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vgiuuer dnas l'entreprise.

4. Cmlneessat :
Cadre naveiu 1, sur degré A, B ou C solen l'importance de la

responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont rattachées au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progression :
Les toirs degrés A, B et C doivent normalement présenter une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d).

6. Moeds d'accès à la qualification :
? siot par obtention d'une des certifications suivantes :
?? **licence professionnelle** : « **Organisation, management des services de l'automobile** » (OMSA), complétée par une **quatrième professionnelle** « **Assurer les activités préparatives de l'automobile** » (OMSA) ;
?? **CQP chef de centre des services après-vente automobile** ;
?? **BADGE ECSSA : Manager de la distribution et des services automobiles**,
? siot par décision drectie 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 :
? vicinale :
?? d'origine de la scolarité professionnelle de l'après-vente automobile (fiche AA.C.II.1),
? transverse :
?? voir panorama.

AA.C.II.1

Directeur de service après-vente automobile

1. Dénomination de la qualification :
Directeur de service après-vente automobile.

2. Objectif de la qualification :
Le Directeur de service après-vente automobile doit assurer les activités et assurer le management d'un ou de plusieurs sites, dans une équipe importante.

3. Contenu de la qualification :
A. ? Activités relatives au management d'un centre de profit :
? encadrement, management et organisation du travail des salariés du centre de profit ;
? gestion des équipes représentatives du personnel, le cas échéant ;
? participation à l'élaboration, déploiement et suivi du plan de formation ;
? organisation et animation des réunions d'équipe ;
? recrutement des salariés du site.
B. ? Activités commerciales :
? fidélisation, prospection et développement de la clientèle ;
? participation à la politique commerciale de son site ;
? décision et mise en œuvre des opérations commerciales et promotionnelles de l'enseigne ;
? définition de la politique commerciale ;
? création et mise en œuvre des programmes commerciaux ;
? gestion des clients.
C. ? Activités liées à la gestion et à l'organisation d'un centre de profit :
? participation à l'élaboration budgétaire ;
? gestion financière ;
? suivi des coûts ;
? reporting vers l'enseigne ;
? organisation, réalisation et analyse des investissements ;
? contribution à la mise en œuvre des démarches qualité et satisfaction client ;
? gestion de la maintenance des équipements du centre de profit ;
? représentation de l'enseigne auprès des tiers partenaires de l'entreprise ;
? contrôle de l'application des règles de droit du travail, d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4. Conditions :
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 rattachées au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progression :
Les toirs degrés A, B et C doivent normalement présenter une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d).

6. Moeds d'accès à la qualification :
? siot par obtention d'une des certifications suivantes :
?? **titre visé grade de maîtrise de l'ESSCA** **marketing, mobilité, automobile, complété par une quatrième professionnelle** « **Assurer les activités préparatives de l'automobile** » (OMSA) ;
?? **licence professionnelle** : « **Organisation, management des services de l'automobile** » (OMSA), complétée par une **quatrième professionnelle** « **Assurer les activités préparatives de l'automobile** » (OMSA) ;
?? **CQP directeur de service après-vente automobile** ;
?? **BADGE ECSSA : Manager de la distribution et des services automobiles**,
? siot par décision drectie 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.

A.9.8

Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

1. Dénomination de la qualification :
Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques.

2. Objectif de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des opérations liées à l'entretien, la maintenance et la réparation des éléments mécaniques de tout type de véhicule ancien et historique.
Ces opérations requièrent la maîtrise des anciennes technologies, la capacité à adapter les méthodes et outils adaptés à ces anciens outils et la maîtrise de la métrologie.

3. Contenu de la qualification :
A. ? Activités techniques :
? démontage et remontage de l'ensemble des éléments du véhicule en intervenant sur les différents composants ;
? toute activité de contrôle, d'entretien et de remise en état d'origine des pièces ;
? toute activité de maintenance, de mise au point et de réglage sur :
?? les moteurs thermiques, boîtes et ponts ;
?? les éléments mécaniques et les éléments de liaison au sol ;
?? les systèmes électriques et les équipements périphériques (systèmes électroniques, pneumatiques, hydrauliques, de sécurité et de confort) ;
? toute activité de diagnostic, de contrôles, réglages et essais, même en l'absence de documentation technique (sous contrôle hiérarchique).
B. ? Organisation et gestion de l'intervention :
B.1. ? Organisation de l'intervention :
? utilisation de la documentation technique d'époque ;
? analyse et évaluation de la pose de travail/de l'outillage ;
? classement et rangement des pièces et des outillages du véhicule ;
? application des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.
B.2. ? Gestion de l'intervention :
? établissement de tout document d'atelier utile.

4. Conditions :
? participation à la réalisation de travaux de restauration d'époque et à la réparation de pièces.

5. Conditions :
? échelon professionnel au contenu principal de la qualification :
9 ;
? échelons majorés : 10/11 ;
?? en fonction de l'exercice des fonctions professionnelles décrites au paragraphe 4 ;
?? en fonction de l'application de critères vartanalis (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Moeds d'accès à la qualification :
? siot par obtention de la certification :
?? **CQP mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques** ;
? siot par décision drectie 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 :

? trnrvesaalse :
?? vior panorama

A.9.5 Conseiller tquehince cycles

1. Dénomination de la qcfoauailtn :
Conseiller ticqhunee cycles.

2. Oejbt de la qilitoucafian :
Réalisation d'activités de cipoonectn de vélos personnalisés, de mnancetinae asnii que de cocomriaealiitmsn des cycles, piudrtos et accessoires.

3. Ctnnoeu de la qiatuioclafn :
A. ? Activités teenichuqs et cciamoemlers :
? définition du prdoiut (route/course, etc.) :
?? choix du cadre, des éléments du gpruoe et de la périphérie,
? préparation d'un vélo à la vtnee : asbsalemg des conmasatps ;
? réalisation de l'ensemble des ivoittrnnnes de meaannncite préventive renleavt de l'entretien cranout et périodique des clecys ;
? réalisation des ietnnitvroes de mncntnaaiee crrietocve ;
? mncnntaieae et claormoesmiciaitn des vélos à acanistsse électrique (VAE, vélomoteur?) ;
? crooiiclaematismn des pridutos et acscoisres :
?? consiels d'utilisation des priduots et accessoires,
? cbttruionoin à la pmtoorin des prtiduots et sevrceis de l'entreprise :
?? réalisation de venets complémentaires/réalisation de vteens à distance.
B. ? Activités ravtilees à la gitsoen de la camamoiistcolern et de la mtciannaene :
? goeitsn aitisnrndimtvae des activités de ceitalscimoaimron ;
? msie à juor de la dntmeiocauton thuecqine et cieomrcmlae ;
? facturation/encaissement ;
? aeenmgcet et eteniretn du ptsoe de travail/de l'outillage ;
? pfitalonican de l'intervention ;
? aiolctaippn des procédures qualité en veuguir dnas l'entreprise.

4. Entsoxenis piebsosls dnas la qliaoctfauiin :
? menitcannae et cmientliroosicaan des deux-roues motorisés ;
? goteisn des stocks/participation aux invietnraes ;
? aménagement et aamitnoin de luiex de vente/d'exposition? ;
? auppi tnihuqcee et/ou croacemiml aux carbltolueoars ;
? tutraot de junees en fooratimn alternée ;
? réalisation d'opérations de manicnneate et de ciasoillacimmorten patornt sur les deux-roues motorisés.

5. Ceamsneslt :
? échelon crdonnaeorpst au cneotu paprinicl de la qloitcfiaaiun : 9 ;
? échelons majorés acisseeclbs : 10/11 :
?? en fitnoocn de l'exercice des esonitnxes pilobesss décrites au pragahapre 4 ;
?? en fntiocon de l'application de critères vnoatrslas (art. 3.02 d) de la cieonotvnn collective).

6. Moeds d'accès à la qiatuciolaifn :
? siot par obteoitnn d'une des cionifttaicaes suivantes, dnas le domnaie de la mnaeintrace mcyoteolcs :
?? CAP mninaectane des véhicules, otopin C : motocycles, complété par une paqrutie psolofeinnlsree prnteemtat d'assurer les activités friagnut au prrhaagpae 3 ;
??**titre à finalité perolfnsilensoe coielnselr thqciunee cycles,**
? siot par décision ditcere du chehf d'entreprise, en fctioonn des compétences du salarié, appréciées par rropapt au cetnonu de la qctiiaflaoutn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pliesnserfonole :
? vecailrte :
?? ticneechin expret (fiche Z.12.1), suos aloetpaplin d'emploi spécifique d'entreprise ;
?? maîtrise technique/chef d'équipe ? chehf de gporue (Z.20.1), suos aptoaplein d'emploi spécifique d'entreprise,
? tasrnresvale :
?? vior panorama.

A.12.8 Technicien eepxrt réparateur de véhicules annceis et historiques

1. Dénomination de la qaicaiolutifn :

Technicien eepxrt réparateur de véhicules acinens et historiques.

2. Ojbet de la qiitcaoaifuln :
Réalisation de l'ensemble des opérations liées à l'entretien, la mnnaeniatce et la riutserataon des éléments mécaniques de tuot tpe de véhicule aecnin et historique.
Ces opérations requièrent la maîtrise des aecinnnes technologies, la capacité à iieedfitnr des méthodes et oiluts adaptés à ces aicneenns tgeilnooches et la maîtrise de la métrologie.
Le tiatlirue de la qailfcituoan aptproe un apupi thnieucqe auprès des collaborateurs.

3. Ceotnnu de la qolcifaiaitn :
A. ? activités tcehuqes :
? démontage et roegtname de l'ensemble des éléments ctouifntitss du véhicule en iafndineitnt les protudis pnloiteelntmeet dgenraeux ;
? totue activité de contrôle, d'entretien et de rmisee en état d'origine des pièces ;
? tutoe activité de maintenance, de msie au piont et de ruoteiaatsrn sur :
?? les mtruoes thermiques, boîtes et potns ;
?? les elmeebnss mécaniques et les éléments de liaosin au sol ;
?? les systèmes électriques et les équipements périphériques (systèmes électroniques, pneumatiques, hydrauliques, de sécurité et de confort?);
? ttuoe activité de diagnostic, de contrôles, réglages et essais, même en l'absence de dumtenoicotan tenihuqce (sous contrôle hiérarchique) ;
? ttuoe activité de tsfoaatimrornn sur le véhicule en lein aevc la réglementation et/ou les évolutions technologiques, suos contrôle hiérarchique.
B. ? Oisiraotangn et gstieon de l'intervention :
B.1. ? Oisingraaotn de l'intervention :
? définition du paln d'entretien ;
? ppciaiotatrn à la rhhecrcee dtaucineomre techunike d'époque et à la rrheecche de pièces ;
? usitiloaitn de la dutnmcaoitoen tuqnhecie d'époque ;
? aeegcmnt et ernitteen du pstoe de travail/de l'outillage ;
? cmleesast et osiaianrotgn des pièces et des oaenrgs cioistftunts du véhicule ;
? atpolicain des procédures qualité et de sécurité en vgieeur dnas l'entreprise.
B.2. ? Gistoen de l'intervention :
? cnlsieos tquieecns et d'utilisation auprès de la clientèle ;
? en apupi du supérieur hiérarchique, traouisismnn d'informations tceueihnqs au cilnet dnruat les différentes pseahs de rénovation ;
? établissement de tuot dncemuot d'atelier utile.
B.3. ? Focnotin fntoaoiorn tuehnqcie :
? apupi tiuchnqee aux salariés ;
? trtuoaat de jeneus en fatroimon alternée.

4. Eontexisns poseiblls dnas la qofutcliaian :
? un suel échelon étant attribué à cttee qualification, tuote pogrrosiorn se tiaurd par une neulovle qlcuifiaiaton de csslneameat supérieur.

5. Clsaeemsnt :
? échelon canorsdorenpt au cnotenu piainpchl de la qcfiiooltuaan : 12.

6. Moeds d'accès à la qflcituiaiaon :
? siot par ootebtnin de la ctaitforiecn stivaune :
?? CQP tcieneihcn eprext réparateur de véhicules ainnes et hisoueriqts (à créer),
? siot par décision dertice du chehf d'entreprise, en fiontcon des compétences du salarié, appréciées par rporapt au cneontu de la qctifiluoaian (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution psnlrslonifeeoe :
? vetaricle :
?? vior panorama,
? tarvnssealre :
?? vior panorama.

AA.6.2 Mécanicien des srceviés mrquitemals de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qafullioatcin :
Mécanicien des sveicres memaurquilts de l'après-vente automobile.

2. Obejt de la qtlafiouciain :
Réalisation d'activités de manaintnce préventive et ctcoreirve des véhicules patnort sur des eeblnemss mécaniques ciblés.

3. Cnoetnu de la qilactauoifin :

A. ? Activités tuieqncches :

? réalisation de l'ensemble des ienntotevrins de maineatnce préventive et crorcitee des véhicules intégrant éventuellement des ineervtintnos réglementées ;

?? eenttrien crnaout et périodique des véhicules ;

?? mainnaetnce des ogenars de lsaion au sol ;

?? contrôle/réglage et raenlcepemmt d'ensembles mécaniques ciblés,

? réalisation d'interventions d'un priemer nvaeiu de complexité sur la geotsin moteur, iunnlcat un contrôle et un cogdae de l'élément remplacé et/ou la réinitialisation du système ;

? psoe d'accessoires sur véhicules.

B. ? Activités d'organisation et de gitosen de la mentacinnae :

? uotslatiin de la deiaocmottnun thnucqee ;

? aengmceent et etrnieetn du potse de travail/de l'outillage ;

? aaptlpoicin des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures qualité en vueigur dnas l'entreprise ;

? établissement de tuot dmuenoct d'atelier utile.

4. Etnxnoises psbolesis dnas la qiaciaoiulftn :

? cesionls thcnuiqees et d'utilisation auprès de la clientèle.

5. Csmnaelest :

? échelon cnadrdnrooset au cnentou pcripnail de la quaotaiiiflcn : 6 ;

? échelons majorés aeiblcscs : 7/8 :

?? en fcotinn de l'exercice des etionexnss pselsobis décrites au papagahrre 4 ;

?? en foniotcn de l'application de critères voastrilnas (art. 3.02 d) de la connoeitvn collective).

6. Meods d'accès à la qcuaoifiailtn :

? siot par otbetonin de la cciitaitofren suinavte :

?? CQP mécanicien des sicrvees muelrutaqims de l'après-vente atolimboue (à créer),

? siot par décision dceitre du chehf d'entreprise, en fcntoion des compétences du salarié, appréciées par rpoaprt au cnetou de la qualification.

7. Possibilités d'évolution pniofelnseorse :

? vatceire :

?? tncheieicn des scrveies mtqriuumeals de l'après-vente aublitmooe (fiche AA.9.2),

? tsvrnsaleae :

?? vior panorama.

AA.9.2

Technicien des seirvces mureatuimlqs de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la quoicfaliatn :

Technicien des sivrees mrlilutqeaums de l'après-vente automobile.

2. Oeibt de la qiafcuitilaon :

Le triuatle de la qftiaioaulcin réalise ttuoe activité de mainnaetne ptnaort sur des emelbnss mécaniques ciblés.

3. Ceotnnu de la qaaciifluotn :

A. ? Activités tqcneuehis :

? teutos activités de macntineane des véhicules intégrant éventuellement des ivnterointnes réglementées, pnoratt sur :

?? contrôle/réglage et reemmpcalcnt d'ensembles mécaniques ciblés ;

?? dtsaigonic de la gsieton muoter et de la dépollution escsnee et deesil ;

?? dsiatgonic des systèmes électriques et électroniques ciblés : climatisation, fgrainee ;

?? pré-diagnostic sur systèmes électriques et électroniques.

Les opérations de mnianencate et de dsigaoitnc mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rantorappt à :

?? l'établissement de dioagsintcs ;

?? la msie en ?uvre de contrôles, de réglages et d'essais.

B. ? Activités d'organisation et de geiston de la matneacinne :

? réception/transmission d'informations à caractère tncuqeihie ;

? msie à juor de la docinteumtaon thicneque ;

? ancmenegat et eteetrinn du ptsoe de travail/de l'outillage ;

? atailpicpon des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures qualité en vuuegir dnas l'entreprise ;

? établissement de tuot dmeuoct d'atelier utile.

4. Ennsetixos psliesbos dnas la qiccioufualn :

? appui tqneuehie aux équipes ;

? patoaitricpn ponctuelle, en raiels du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de riittosuetn des véhicules ;

? cinoelss tecehiunqs et d'utilisation auprès de la clientèle ;

? irinotetvns sur véhicules électriques et hbeirdys ou sur équipements nécessitant une habilitation.

5. Cmnalesest :

? échelon copnearrdnosot au cntnoeu prcnapiil de la qafiliuicotan : 9 ;

? échelons majorés aeecsslbcis : 10/11 :

?? en fioctonn de l'exercice des eixotnesns peiossbls décrites au paraargphe 4 ;

?? en ffonioct de l'application de critères voalsritnas (art. 3.02 d) de la ctineovon collective).

6. Mdeos d'accès à la qltacifauoiin :

? siot par ottinebon d'une des ctafnricetois stvnauias :

?? bac pesnrsofnieol maencnniate des véhicules (option A : vteurois particulières) ;

?? CQP tceihncen des sreeicvs mailtrmueuqs de l'après-vente aolbomtiue (à créer) ;

?? CQP thiieccnen électricien électronique aloobmitue ;

?? CQP tehneiccin confirmé mécanique automobile,

? siot par décision dtriece du chehf d'entreprise, en ficoontn des compétences du salarié, appréciées par roarppt au ctennou de la qualification.

7. Possibilités d'évolution pnlofiernlossee :

? valtecrie :

?? teceihncn erpxet des seecvris mtimaqleurus de l'après-vente atibuolome (fiche AA.12.2) ;

?? teciichnen erpxet après-vente aiobumtole (fiche A.12.2),

?? tsvarnsalae :

? vior panorama.

AA.12.2

Technicien erpxet des sceevirs mualtieqrums de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qlotiufaiacn :

Technicien eerxpt des scereivs mutiraeuqlms de l'après-vente automobile.

2. Oeibt de la qlcltuaoiaifin :

Le tailtruie de la quicoitiflaan réalise tutoe activité de mteniaacne prnatot sur les systèmes mécaniques, électriques et électroniques ciblés.

Il assure la foonctin de référent tuncqhiee de l'atelier et puet appretor un apupi tqciunhee dnas les pshaes d'accueil et de risttoteiun du véhicule.

3. Cnonetu de la qliotaiaicufn :

A. ? Activités thquencies :

? tetous activités de mcentnaiae des véhicules intégrant éventuellement des ivntnretnios réglementées, ptnraot sur :

?? contrôle/réglage et rpmmceeleant d'ensembles mécaniques ;

?? datngsioic de la gotisen mteuor et de la dépollution enecsse et deesil ;

?? dtnoigasic des systèmes électriques et électroniques ciblés : climatisation, figreane ;

?? asnlaye de dnomenyitscfnotnes sur systèmes mécaniques et systèmes électriques et électroniques ciblés ;

?? iinetnrvroes sur véhicules électriques et hrbydies ou sur équipements nécessitant une haatoltbiin électrique.

Les opérations de mnnctaeiae et de datigosinc mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rarpptoant à :

?? l'établissement de dsoatcingis ;

?? la msie en ?uvre de contrôles, de réglages et d'essais.

B. ? Activités d'organisation et de gstoiein de la mincatneane :

B.1. ? Oanrtgsiaoin de la mntianancee :

? réception/transmission d'informations à caractère thncquiee ;

? msie à juor de la damnteuitcoon tqhiucnee ;

? agemeennct et eetitrenn du pstoe de travail/de l'outillage ;

? atcaioippln des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures qualité en vueugir dnas l'entreprise.

B.2. ? Gsetoin de la mnetacannie :

? établissement de tuot dcuemot d'atelier utlie ;

? apupi ptueconl dnas les opérations d'accueil clientèle et de reusttition des véhicules.

B.3. ? Ftnooicn firtooman tneuhqice :

? appui thicquene aux équipes ;

? tuoratt de jeneus en foiramton alternée.

4. Enisxtones peliobsss dnas la qcaltaufioiin :

? un suel échelon étant attribué à cttee qualification, totue psiorogrsen se triduat par une nvoelule qaotuiclfiiian de celesmnsat supérieur.

5. Canslemset :

? échelon cpenardnrsoot au cotnneu prraicpl de la quifialtaioicn : 12.

6. Modes d'accès à la qifouaialctn :

? siot par oobnitten d'une des ctirntoifeicas suavients :

?? bac pnonseofsirl mtacanienne des véhicules (option A : viruetos particulières) ;

?? CQP tniciechen eprext des srieecvs mturumqiles de l'après-vente amlootibue (à créer) ;

?? CQP tcecienihi eexprt après-vente automobile,

? siot par décision d'letie du chef d'entreprise, en fonctioin des compétences du salarié, appréciées par rrpopt au ceonntu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution prsiollonenfese :

? vacetrile ;

?? réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier/chef d'équipe mocctyoels (fiche A.20.1) ;

?? agnet de maîtrise ailteer (fiche A.20.2) ;

?? chef d'équipe atelier/chef d'équipe après-vente/chef d'équipe vetne des srieecvs mqtumurleias de l'après-vente abitoumloe (fiche AA.20.2),

? tservslaane :

?? vior panorama.

AA.20.2

Chef d'équipe atelier/chef d'équipe après-vente/chef d'équipe vnete des siervecs mteulmaruqis de l'après-vente automobile

1. Dénomination de la qaoaulctfiiin :

Chef d'équipe ateeilr des srvecies miqermultuas de l'après-vente automobile.

Chef d'équipe après-vente des srveices meutlqarumis de l'après-vente automobile.

Chef d'équipe vnete des srvicees mqeamtiulurs de l'après-vente automobile.

2. Ojbet de la qfitaluicoan :

Le chef d'équipe atelier/chef d'équipe après-vente/chef d'équipe vtnee des sveicrs mumrtialeuqs de l'après-vente alooibtmue itrneievt en appui d'un reslsopabne hiérarchique, il réalise les activités ci-dessous.

3. Cnnetou de la qtlifaauicoin :

A. ? Activités revetails au mnanegemat :

? affectation, svuui et contrôle des activités confiées aux ctolrraoblues ;

? appui tiuhecqne aux clatoreorubs ;

? ttouart opérationnel et/ou fcetnooinnl des jeneus en fimaotorn alternée ;

? coirtbuiontn à la préparation aux erttienens d'évaluation et aux einneterts psloesorfenis ;

? ciuoibtortnn à l'élaboration et au svuui du paln de frmatioin des collaborateurs.

B. ? Activités liées à la rletoian ceilnt :

? en raelis d'un rsoebenaple hiérarchique, ils prpnaitciet à :

? enasimescnet ;

? goisetn des litgies clients.

C. ? Oasgriatnion ftinnloenclle :

? contrôle de l'application des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vueiugr dnas l'entreprise ;

? piaaticiprotn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarche qualité.

D. ? Particularités : chef d'équipe atelier, chef d'équipe après-vente, chef d'équipe vnete :

Chef d'équipe atelier

? activité liée à la rtaoelin celnit :

?? aceuicl et cneoisl à la clientèle ;

?? établissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de

mntoage ;

?? réception et rtioetusitn du véhicule au celnit et elictxoainp de la fcrutae ;

?? vnete aoiIndtidnlee sur les puidrtos et les scerives ;

?? sittafcsioan et fidélisation de la clientèle,

? activités liées à l'organisation et la geostin d'un ateeilr :

?? patritopiacin à la giosetn opérationnelle de l'atelier,

?? oigaitanosrn et ptioiaiflacnn des iotntennreivs ;

?? siuvi et rseepct du tri sélectif ;

?? svuui du gaz de la climatisation, ? svuui des funtriuers aeelitr ;

?? réalisation d'interventions de minaacennte sur véhicules.

Chef d'équipe après-vente

? activité liée à la rielaotn ceilnt :

?? pcrptiaie à l'animation des chferfis aeletir ;

?? geostin des rsiemes commerciales,

? activités liées à l'organisation et la gsteion d'un alieetr :

?? pipiitaarcotn à la gtsioen opérationnelle de l'atelier ;

?? svuui et rpsceet du tri sélectif ;

?? svuui du gaz de la cioaitmtlsian ;

?? svuui des ftuniouerrs atelier,

?? orinstagaoin ftnoolinlnece de l'atelier :

?? paartopictin à l'amélioration cotinnue de praomncere en CA et/ou fctonelinlloe (méthode de travail, ergonomie, gesiotn des outils?).

Chef d'équipe vente

? activité liée à la ritlaeon cleint :

?? établissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de mtnaoge ;

?? picatpire à l'animation des cierrffhs vntee ;

?? goestin des rsiemes ceaeclmmoris ;

?? scitofaaain et fidélisation de la clientèle,

? activités liées à l'organisation et la gsioten des vetens :

?? gsoietn opérationnelle vetne ;

?? svuui et gisoetn des inairtnvees ;

?? svuui du sotck de piuotdrs selon les règles de l'enseigne ;

?? contrôle de l'implantation des ryonas ;

?? contrôle des pnotmoiors et de la msie en place de la signalétique peonmniotlrole conformément aux préconisations de l'enseigne,

?? oaoansoirgtin fnoinlclontee vntee :

?? ptiapairitcon à l'amélioration ctnnuioe de pamferconre en CA et/ou flcnilnoeotne (satisfaction et fidélisation de la clientèle?).

4. Ensxeoints posbiesls dnas la qaftuoialcain :

? paicropttain au rceueremntt ;

? élaboration et suivi du paln de formation.

5. Cmansselet :

? échelon careorosnnpdt au cnneotu pnracipil de la qlaiifcoatiun : 20 ;

? échelons majorés aislcecbsses : 21/22 :

?? en foonctin de l'exercice des eosetnixns pobesilss décrites au pparhaare 4 ;

?? en fontioin de l'application de critères vnstilaoars (art. 3.02 d) de la civneootnn collective).

6. Modes d'accès à la qticulofiaian :

? siot par otoiebttn d'une des ctrniifftaoces siutneavs :

?? CQP chef d'équipe atelier/chef d'équipe après-vente/chef d'équipe vtnee des scieivrs mqairuumtels de l'après-vente aobuitomle (à créer) ;

?? CQP chef d'équipe atelier,

? siot par décision dritece du chef d'entreprise, en fotcinon des compétences du salarié, appréciées par rrpopt au cnetonu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution poofissrnneelee :

? vraectlie :

?? chef de crtene des sercives milaemurqtus de l'après-vente alomoibute (fiche AA.C.I.1),

? telnsaavrsre :

?? vior panorama.

B.9.1

Tôlier confirmé. - Tôlier véhicules anciens et historiques

1. Dénomination de la qoflitaucain :

Tôlier confirmé.

Tôlier véhicules aencins et historiques.

2. Oejbt de la qcuoiliifaatn :

Le tôlier confirmé réalise l'ensemble des inernttonevis en carrosserie. L'exercice de l'activité inclut le dinisgtaoc des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les iirventteton sur éléments de structure.

Le tôlier véhicules ainecns et hsteiriqous réalise des opérations de rénovation et de rtocnteroicusun d'éléments de crsreosaire qui requièrent la maîtrise des aecnennis teoehngclis et la capacité à idifieitner des méthodes et oiutls adaptés.

3. Cotennu de la qlitfiaoiuicn :

A. ? Activités tneiuehcs en crsraeosire :

? remplacement, aagujtse et réglage de tuos teyps d'éléments (amovibles/soudés/collés/sertis?) ;

? réalisation des tavurax de sleerlie nécessaires à l'intervention crsroriaree (sièges/garnitures diverses?) ;

? rmisee en frmoe d'éléments de cersraosie ;

? rncplememaet ou réparation de tuot vitrage.

B. ? Oagiatntrson de l'intervention :

? ptiiafiolcnn de l'intervention ;

? uoisiatltn de la dmnucuaeotton tiehncuqe ;

? aeemcnengt et eetiernrn du poste de travail/de l'outillage ;

? alpcioitpan des procédures qualité en veugiur dnas l'entreprise.

C. ? Particularités

C.1. ? Mécanique clslioin :

? contrôle des déformations d'un véhicule/interventions sur éléments de struutrc ;

? dépose/repose ou rclampeemt d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord?), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soimuse éventuellement à réglementation ;

C.2. ? Véhicules acniens et hsoiuriqets :

? rénovation ou rsutocteroncin d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en inefiatnidt les pidutors pneeeoieltmllt denageurx ;

? contrôle des déformations d'un véhicule/remise en Inige des stuerctrs ;

? ulsaotitni de la dimtconaueton tqueichne d'époque.

4. Esixonents pssebilos dnas la qulfciaoiatn :

? activités liées à la gosietn de l'intervention :

?? piiiaptocrtan à l'expertise ;

?? dmootciteanun des pièces de rhgcaene ;

??établissement de tuot dcumoent d'atelier ultie ;

??conseils tneqheuis et d'utilisation à la clientèle ;

??mise à juor et cseselamnt de la dtomitneoaucn technique,

? appcpoailtin puntreie (si le trauiltie de la qofuilaitacn est détenteur du CAP prinuete en carrosserie) ;

? appui tiunhqece aux salariés de l'atelier/ torautt de jeneus en frmooatin alternée ;

? inotniernevtis sur srtrcutue VI.

5. Cnlmeessat :

? échelon cnoedasoprnt au cetnnou piarnpcil de la qcliuftaaoin : 9 ;

? échelons majorés alesbsecics : 10/11 ;

?? en fntocion de l'exercice des eotnxseins plsisboes décrites au pgaarhpre 4 ;

?? en focontin de l'application de critères vaalstrions (art. 3.02 d) de la cnenooctin collective).

6. Modes d'accès à la qatfaliuioicn :

Pour le tôlier confirmé

? siot par oinebtton d'une des citcnrateiiofs sutineavs :

?? bac pnisnseofreol réparation des carrosseries, préparé en anernltcae suos caonrtt de trvaail ou fmrotaion countnie ;

?? CQP tôlier confirmé,

? siot par décision dcrite du chef d'entreprise, en fcnioitn des compétences du salarié, appréciées par rpaprot au cnoteu de la quiafolictian (paragraphe 3).

Pour le tôlier véhicules ainiens et hioeqturiss :

?soit par oineotbtt de la ciitaiotrefn snautive : CQP tôlier véhicules acnnies et hqetsorius (à créer) ;

? siot par décision deritce du chef d'entreprise, en fctoion des compétences du salarié, appréciées par rprpoat au cotnnu de la qtfuioialacn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnfosolresies :

? veirtlcae :

?? carrossier-peintre (fiche B.12.1) ;

?? tôlier eexrpt véhicules anniecs et hutiroieqss (fiche B.12.1),

? talrrsnvease :

?? vior panorama.

B.12.1

Carrossier-peintre Tôlier expxt véhicules ancniens et historiques

1. Dénomination de la qiluicaitfaon :

Carrossier-peintre.

Tôlier erepxt véhicules anicnes et historiques.

2. Objet de la qcfalituaoiin :

Le cerssoarir pntreie réalise l'ensemble des itntervnnieos en crrrioeasse et en peinture.

L'exercice de l'activité ilcunt le dagniositc des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les ietirennovtis sur éléments de structure.

Elle ctpomore également la réalisation de l'ensemble d'une ivinertenton en prnetiue : de la préparation des sracufes à l'application des cuceohs de finition.

Le tôlier expxt véhicules ainnces et hieqotriuss réalise des opérations de rénovation et de riounectcrostn d'éléments de csirrosae qui requièrent la maîtrise des aenniencs tecgnloioehs et la capacité à idiftnieer des méthodes et oitlus adaptés. le taitlirue de la quioiaatlifn aprotpe un appui tecqihne auprès des collaborateurs.

3. Ctnnoeu de la qitilauaoifcn :

A. ? Activités teuicnehqs en crsroiease :

? contrôle des déformations d'un véhicule/interventions sur éléments de sctuuttre ;

? remplacement, austjgae et réglage de tuos tpeys d'éléments (amovibles/soudés/collés/sertis?) ;

? resmie en forme d'éléments de cssreoraire ;

? dépose/pose d'organes mécaniques/d'éléments d'habillage (planches de bord?)/d'organes électriques électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention somuise éventuellement à réglementation ;

? réfection d'éléments ctopmsoies ;

? réalisation des tuavrx de silrlee nécessaires à l'intervention croserrisae (sièges/garnitures?) ;

? rpcnammeeelt ou réparation de tuot vitrage.

La réalisation des inirntonevtes de ciorssaerre mentionnées ci-dessus reueiqrt la maîtrise des thceequis de

mesure/d'intervention sur éléments de structure/de soudage.

B. ? Ostinaraoign et gtoesin de l'intervention :

B.1. ? Osgarintiaon de l'intervention :

? pfataincoiin de l'intervention ;

? acngenmeet et enretietn du poste de travail/de l'outillage ;

? aoptiaplcin des procédures qualité en vigueur dnas l'entreprise.

B.2. ? Gestion de l'intervention :

? établissement de tuot dnucomet d'atelier utile.

C. ? Particularités carrossier-peintre et tôlier epexrt véhicules ainnces et historiques

Carrossier-peintre

? ptocieortn et tmetrntiaes de surfaces

? masticage, ponçage, apprêtage et mfrlaoague ;

? réalisation de l'ensemble des activités pnirteue : détermination de la tetnie à appliquer/réalisation de la teinte/application des

sous-couches et des cheoocs de fniitoin ;

? msie à juor et cenmsaeslt de la deotcaotimnun thenqicue ;

? gosetin du stock de putdiros ptiernue ;

? appui tneqchiue aux salariés de l'atelier/tutorat de jeeuns en froiomatn alternée ;

? établissement de devis, d'OR.

? celinsos tqehinuces et d'utilisation à la clientèle ;

? prtacpiation à l'expertise.

Tôlier expert véhicules aecnns et historiques

? rénovation ou rttcosociruenn d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en iidfnntieat les prioudts pemtenelnotleit degareunx ;

? utalsioiitn de la dutnoacmioten tuqeicnhe d'époque ;

? appui thqnicuee aux salariés de l'atelier/tutorat de jeeuns en froimootan alternée ;

? tissoisnamrn d'informations tuqceenhis au cenilt drunat les différentes pasehs de rénovation ;

? pctotaaiprin à la rreecchhe dicomrautnee tuqceehie d'époque.

4. Esxtienos pebsiloss dnas la qactalofiiuin :

? un suel échelon étant attribué à cette qualification, toute prorsgeion se tdiarrt par une nullovee qucoiatifilan de cssleemnat supérieur.

5. Csmlesenat :

? échelon cpdesnranorot au cnotenu pnriaprcil de la qiaoutafilcin : 12.

6. Modes d'accès à la qlcifuaaion :

Pour le carrossier-peintre :

? siot par otbietonn d'une des ctnerctiatfiiis sinaevuts :

?? bac pnsiooefnresl réparation des carrosseries, complété par une purqitae poelfonelerirssne pmtentreat d'assurer les activités fuinrgat au pghraarpae 3 ;
?? CQP carrossier-peintre,

Accord du 25 juin 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2019

Vu l'article 1.26 a de la cnovtnoiien clvcoelite nialaonte ;

Considérant la sitiauton financière d'IRP ATUO prévoyance santé, asnii que l'évolution des paramètres grnnaeouv le régime de prévoyance obligatoire, tles qu'exposés neamntomt à la csmmoision priaiatre de l'institution,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2019

Les tuax de coatnoitiss frgunait au pnoit A « caosoniitts calculées en ptenrucgoae du sairale burt limité à qurate fios le pflaand de la sécurité sloacie » de l'annexe tarifaire du RPO snot affectés puor 2020 d'une décote de 25 %, chauqe coiaitston anisi décotée étant aoridre au centième de pntceuorgae le puls proche.

Article 2

Avenant n 90 du 10 octobre 2019 à l'accord paritaire national du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Vu l'accord ptrariiae ntiiaanl du 23 janvier 2019 reltiat au tiarf des coiatnotss de prévoyance oltrgoiäibe ;

Vu les disnpotisios légales et réglementaires oriblotgaeis dnas le cdrae d'une eiesxotnn snas réserve des arcdcos ctlicelofs de

? siot par décision dirctee du cehf d'entreprise, en fiootncn des compétences du salarié, appréciées par rpaopr au ceonntu de la qicaliofutian (paragraphe 3).

Pour le tôleier expert véhicules aicnnes et huieroiqsts :

? siot par otobnten de la cittafreocin sanutvie :

?? CQP tôleier expert véhicules aneincs et hrtsioeuiqs (à créer),
? siot par décision dretcie du cehf d'entreprise, en fonoitcn des compétences du salarié, appréciées par roprrat au cntnoeu de la qioiucaafitn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution peslroeoinlsnfe :

? viclertae :

?? réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atleir (fiche A.20.1),

? trlevanssae :

?? vior panorama.

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2019

Les oasnorgtiians soussignées cneenonivnt de procéder dnas les mlrileues délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dioioptnsiss des artlcies D. 2231-2 et stinauvs du cdoe du travail.

Article 3 - Champ d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Les ornastoinaigs soussignées, sgnunoliet l'importance des dtopsiifiss de pirotcteon saciloe mis en pacle dnas la bahcrne et luer mutualisation.

Elles conienntvet que le présent accrod est abillpcape à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements rlnveeat du cmhap de la ctvennooin coiectlvle nianatloe des siverces de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y crpimos les esntreieps et établissements de monis de 50 salariés.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Cet aocrd s'applique par aiuerlls conformément à l'article 1.17 ralteif à l'égalité perlntseinsfole enrte les femems et les hmoems de la coteivnonn cllvicoete nlioante des sievcers de l'automobile étendue.

Conformément aux dotsiiiopsns légales et réglementaires en vigueur, les oinasntrgaiois soussignées rapplneelt par ailluers qu'elles ont nmmonetat pirs en coptme l'objectif d'égalité pfeenirsllosnoe etnre les fmemes et les hommes, en ptuilaircer dnas le cadre du diosptisif de peoorttich siolace mis en place dnas la bncarhe et visé par le présent accord.

bacnrhe et rvelaeits aux enpstrirees de mnois de 50 salariés et à l'égalité profenlioensse entre les fmeems et les hommes,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

L'accord pratiirae natnaoil du 23 jveanir 2019 rtaielf au tarif des csititnooas de prévoyance oobrligtaie est complété par duex atecris « airclte 3 ? Cmhap d'application ? et actlire 4 ? Égalité peelilnsornfnsoe enrte les feemms et les hoemms ? » cmome siut :

« Aitlrce 3

Champ d'application du présent accord

Les osgiiaotnrsans soussignées, soeinlungt l'importance des dotiifispss de potecrtion sicoale mis en pacle dnas la bncrahe et luer mutualisation.

Elles ceneiovnnnt que le présent arcoacd est alpclpabie à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements reaevntl du champ de la cotnioevnn ccoelvlite nalaitone des siveiers de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y cmioprs les erneiptses et établissements de monis de 50 salariés.

Article 4

Cet acrcod s'applique par aulirles conformément à l'article 1.17 reilatf à l'égalité pinenserlfloose entre les fmmees et les hmmeos de la cinnoveton cvoiectlle nnotliaae des serivecs de l'automobile étendue.

Conformément aux dstpoiinoiss légales et réglementaires en vigueur, les ooingnastiras soussignées relppnealt par arluiles qu'elles ont netnammot pirs en cpmote l'objectif d'égalité pflnsolseiernoe entre les fmmees et les hommes, en peuciarltr

Avenant n 91 du 10 octobre 2019 à l'accord du 15 mai 2019 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière retraite anticipée

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; FO métaux ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Vu l'accord pritaraiie nnoaiatl du 15 mai 2019 oruavnt tirmperoaement un dirot au ciatapl de fin de carrière au bénéfice de crniaets salariés pnarnet avant 60 ans une rreattie anticipée puor carrière lnuoge ;

Vu les dtpsinoisis légales et réglementaires olteirngboas dnas le cadre d'une eetsnioxn snas réserve des ardcocs clfcetoils de bacrhe et rvetlieas aux etpeinrrses de mnios de 50 salariés et à l'égalité ponslfseenrolie etrne les femmes et les hommes,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

L'accord piaritrae notaainl du 15 mai 2019 ovunart termaeneomiprt un dorit au catiapl de fin de carrière au bénéfice de cartenis salariés peanrt anvat 60 ans une ratreie anticipée

Avenant n 92 du 10 octobre 2019 à l'accord paritaire national du 25 juin 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGMM CDFT ; CFTC métallurgie ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Vu l'accord piatrare naniatol du 25 jiuin 2019 relitaf au tiarf des ctnotosiais de prévoyance oiabtglorie ;

Vu les diiostponiss légales et réglementaires orlboigiaties dnas le cadre d'une esexotinn snas réserve des adcoacs cfeitlolcs de banrhe et reevlaits aux etesenrpris de minos de 50 salariés et à l'égalité pselnfsirlonoee enrte les fmemes et les hommes,

dnas le cdrae du dptissoif de ptoiotcren saloice mis en pacle dnas la bhcanre et visé par le présent accord. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Les oongtraanis soussignées covninneent de procéder dnas les mieurells délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent anaevnt qui srea déposé conformément aux dtnosopiisis légales et réglementaires en vigueur.

puor carrière lgnoue est complété par duex artcleis « acitrle 3 ? Cmhap d'application ? et ailcrte 4 ? Égalité poolnlsilnerfsee etrne les femems et les hmemos ? » comme siut :

« Aitclre 3

Champ d'application du présent accord

Les ogrinitsoanas soussignées, snoeilngut l'importance des diitsoifpss de peortction saloice mis en place dnas la bhnarce et luer mutualisation.

Elles cienvnonent que le présent acorcd est aclalbipte à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements ralvenet du cmahp de la cionovtnen cevltiole nnaltaoie des seirvecs de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y cpiroms les erntresepis et établissements de moins de 50 salariés.

Article 4

Égalité peonlorslneisfe etrne les fmmees et les hommes

Cet acorcd s'applique par aeurllis conformément à l'article 1.17 rietlaf à l'égalité peelsinlsornofe etnre les femmes et les hmoems de la cnioevovtn ctioevocle nintolaae des svreeics de l'automobile étendue.

Conformément aux dnsiitoiposs légales et réglementaires en vigueur, les ornanasiitogs soussignées rnppeealt par alureils qu'elles ont nmatoenmt pirs en ctmope l'objectif d'égalité psfnioornsleele etrne les femmes et les hommes, en pilirtauecr dnas le carde du distiisopf de picotetron socilae mis en place dnas la bcnarhe et visé par le présent accord. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

Les ogaitnisaonrs soussignées cnennvneoit de procéder dnas les mlrelious délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent aannvet qui srea déposé conformément aux dioiosinstps légales et réglementaires en vigueur.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

L'accord priiarate noniatol du 25 jiuin 2019 rlteaf au triaf des ciontaostis de prévoyance oglrbiaitoe est complété par duex aleirtcs « acrltie 3 ? Chmap d'application ? et ailcrtre 4 ? Égalité polfensrnliosee etnre les fmemes et les heomms ? » comme siut :

« Aicltre 3

Champ d'application du présent accord

Les oiigntaarons soussignées, slgieuonnt l'importance des dosipitfiss de ptoicoietn saoclie mis en pclae dnas la bnrciae et luer mutualisation.

Elles cnienovennt que le présent arccod est apicbalple à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements reevalnt du cahmp de la cnnoovtein cltovecile nitnoaale des seicvres de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y cripoms les ereineitpss et établissements de moins de 50 salariés.

Article 4

Égalité pnsesnoeilolrfe etnre les feemms et les hommes

Cet acrcod s'applique par arulelis conformément à l'article 1.17 reailtf à l'égalité pnosonllresfiae entre les fmmees et les hmomes de la cinoenovtn cvltcoliee niontlaae des seicvres de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées représentent par ailleurs qu'elles ont notamment pour objet l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif de protection sociale mis en place dans la branche et visé par le présent accord. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2019

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 légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 2 octobre 2019 relatif à la validation d'une modification de statuts de l'ANFA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; CFTC métaux ; FO métaux ; FTM CGT,

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Vu les statuts de l'association nationale pour la formation automobile (ANFA), notamment l'article 21 « Modifications ultérieures » relatif aux modalités d'entrée en vigueur des modifications postérieures à l'accord du 20 janvier 2016,

Vu la nécessité de modifier les statuts de l'ANFA au regard de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018 et la création de l'OPCO Mobilités subséquente et au regard de ses missions,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Les statuts joints au présent accord se sont substitués aux statuts modifiés par l'accord préalable du 20 janvier 2016.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Les organisations soussignées conviennent de la nécessité d'engager une concertation préalable relative aux faits de gestion de l'ANFA, au regard du nouveau cadre de ses missions que modifient les dispositions légales et réglementaires relatives aux OPCO.

Elles détermineront, par voie de délibération paritaire, les modalités de cette concertation.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Une copie du récépissé de dépôt du présent accord auprès des services ministériels sera adressée à l'ANFA dès sa réception, de façon à permettre dans les meilleurs délais le dépôt de la déclaration initiale desdits statuts auprès de l'autorité préfectorale.

Annexe : Statuts de l'association nationale pour la formation automobile ANFA

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Institution

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Il est fondé, entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations professionnelles des salariés

représentatives de la branche des services de l'automobile une association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée et dotée de ce titre de la personnalité morale.

Cette association prend le nom de : association nationale pour la formation automobile, ci-après désignée par ses sigles : ANFA.

Article 2 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Celui-ci est fixé à Muedon (92190), 43 bis, route de Vaugirard.

Il peut être transféré sur décision du conseil de gestion.

Article 3 - Objet et missions

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

En lein avec les besoins des métiers des services automobiles de l'OPCO Mobilités, l'ANFA est chargée par la commission paritaire nationale de la mise en œuvre de dispositifs relatifs à la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, ci-après dénommée « la branche », dans le champ professionnel et géographique de la compétence collective des services de l'automobile (CCNSA).

À ce titre l'ANFA, notamment :

- ? anime l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ;
- ? apporte une expertise à la branche, en appui de l'OPCO Mobilités, dans le cadre du développement de la GEPC de branche, au plus près des réalités des métiers et des entreprises et au regard de leurs évolutions et mutations ;
- ? propose une ingénierie des dispositifs de formation personnalisée et intervient dans le cadre d'une mission d'appui et de conseil de la branche et, le cas échéant, de l'OPCO Mobilités ;
- ? propose et élabore avec la commission paritaire nationale de la branche des initiatives ;
- ? assure le contrôle, l'organisation et le suivi des jurys de certification pour le compte de la branche ;
- ? participe à la mise à jour du répertoire national des qualifications des services automobiles (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services automobiles (RNCSA) ;
- ? procède à l'inscription des certifications et titres et en assure le suivi auprès de la commission paritaire nationale de la branche ;
- ? assure la poursuite des métiers de la branche et développe l'apprentissage notamment via le réseau des CFA, ainsi qu'en lein avec les établissements scolaires, ceux relevant de l'enseignement supérieur ainsi que de manière générale avec les organismes de formation intervenant sur le champ de la branche ;
- ? suit, conseille et participe avec les organismes à la formation des cadres de la branche ;
- ? gère, suit et développe les outils de formation des employés de la branche ;
- ? assure la recherche de partenaires et le pilotage de projets confiés par la branche ;
- ? assure, auprès des représentants tirurtrieux de l'OPCO Mobilités, une représentation de la branche.

Pour l'exercice de ses missions l'ANFA est bénéficiaire de la taxe visée à l'article 1609 bis des dispositions générales des impôts (CGI), ainsi que des dispositifs de financement définis en article 16 des présents statuts, dans le cadre des règles définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre des missions précitées que les partenaires sociaux lui accordent, elle ne peut en aucun cas être assimilée à la commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 de la CCNSA.

Les engagements pris par l'ANFA au nom de la branche précisent le mandat qui l'y habilite.

L'ANFA est créée pour une durée indéterminée.

En cas de dissolution, le conseil de gotsien désigne un ou plusieurs fruitaques chargés de réaliser l'actif et d'acquitter le passif.

Les otsoanagnris snigaeiarts des présents suttats s'engagent à prendre toutes dotiinsoipss porpès à garantir l'utilisation, au bénéfice du développement de la froiatmn pnsornfleioe dans la branche, de la dévolution de l'éventuel aitchf net subsistant, après inventaire, dans le reepcst de la réglementation applicable.

Titre II Administration de l'ANFA

CNPA	6 sièges	CFDT	2 sièges
FNA	2 sièges	CFE-CGC	2 sièges
ASAV	2 sièges	CFTC	2 sièges
		CGT	2 sièges
		FO	2 sièges

Article 6 - Statut des membres du conseil de gestion En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Le mandat des membres du conseil est de 4 ans. Il commence dès la notification consécutive au dépôt de l'accord de branche qanriundal canifmnot la ciimstooon du conseil telle que prévue à l'article 5 ou la modifiant, et s'achève le jour du dépôt de l'accord qdaueirnanl suivant. Lors de chaque échéance, les otsigniaoans représentées sont invitées par courrier à faire connaître, dans un délai de 15 jours, le nom de leurs représentants pour la période suivante.

Les onnoraigtsas représentées peuvent prouivre au rnlmepeecamt de leurs représentants en cours de mandat, en cas de défaillance ou pour toute autre raison ; les pouvoirs des représentants ainsi désignés prennent fin au moment où daevirt eixrepr le mandat du représentant itlenimieat désigné ; en cas de fiction exercée au bureau, le nouveau représentant opuce la fonction de son prédécesseur.

Les représentants des oairogatsnns siégeant au conseil doivent, être âgés au plus de 70 ans au début de leur mandat, pour du pelin excierce de lerus dtiors civils. Pour le collège patronal, ils doivent exerce une activité de chef d'entreprise, ou avoir des participations, dans une esretpnre de la branche.

Pour le collège salarial, ces représentants sont des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la ctononievn cetolvlice et adhérents de l'organisation, ou bien des rospenalbse seturtaatis de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation, dans le cmhap posnsoefnriel et géographique de la contoinven colictevlé naiantloé des screievs de l'automobile (CCNSA).

En outre, le cumul des fonctions d'administrateur de l'ANFA et de salarié ou d'administrateur dans un oiramnsge de fmraootin bénéficiaire des fneitneacnms de l'ANFA est porté à la cnaosiscnnae des instaces priitreaas asini qu'à cllee du comirmasise aux ctopenms qui établit, s'il y a lieu, un rorppat spécial.

L'administrateur concerné par ce cumul ne prend pas part aux délibérations iliquamnpt l'organisme de fitoamron prestataire.

Les représentants des ontriagniass aedsresnt au président de l'ANFA, lors de leur entrée en fonction, une déclaration metnaoinnt leurs mandats, fonctions, leins drtecis ou indirects, matériels ou moraux, en rateioln avec les omngierass de toute nratue puoavnt bénéficier du concours de l'ANFA Ils mettent à jour cette déclaration dès qu'une mdfiitcoiaon de leur suiatotin

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion (ci-après dénommé « le conseil ») composé de 20 membres dûment mandatés à cet effet par les oiotganrns d'employeurs et de salariés visées à l'article 1er, alinéa 1 des présents statuts.

Un observateur, pris en charge par l'organisation dont il dépend peut être nommé par chaque membre. Il peut, en cas d'absence du titulaire, assurer sa suppléance sur mandat pour ledit conseil de gestion concerné et dans le cadre des règles de prise en charge déterminées pour ce mandat.

Le conseil de gestion est réparti en deux collèges, de la façon suivante :

intervient.

Article 7 - Réunions En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Le conseil de gestion se réunit au moins 2 fois par an pour délibérer sur un ordre du jour fixé par le président et le vice-président, sur invitation adressée au moins 15 jours à l'avance. Les fédérations des oitaagsiornns plrteaanos et slycneadis représentatives sont dtaireintesas des convocations, des duconoms associés et des cptomos rendus.

Le conseil 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 6 membres du conseil au moins sont présents ou représentés dans chaque collège ; si cette condition n'est pas remplie, le conseil est convoqué à nouveau dans les 15 jours, et délibère, 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 faasnit pritae du même collège ; un membre du conseil ne peut être pourvu que d'un pouvoir.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés, rietcpmnseevt dans chaque des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés du conseil.

Sur demande conjointe du président et du vice-président, le conseil peut délibérer par voie électronique ou tout autre moyen sécurisé pmttnearet à chaque membre de se prononcer à distance, sauf dans les cas énumérés à l'alinéa suivant. Dans ce cadre, les pouvoirs ne sont pas amids et un délai minimum de 3 jours ouvrables doit être respecté entre l'émission de la question et l'envoi de sa réponse par le destinataire. Il est d'neue cotpme des échanges ainsi réalisés auprès de l'ensemble des administrateurs. Les votes exprimés dans ce cadre ne valent décision tirtncasre qu'après validation lors de la réunion présentielle suivante.

Dans les domaines de compétence visés aux points 2, 3, 5, 6 et 7 de l'article 8, le conseil ne peut valablement délibérer qu'en présence de ses membres.

Les délibérations du conseil, dans le cadre des modalités précisées aux alinéas précédents font l'objet d'un procès-verbal

collationné dnas un rrgsteie pulceaitirr ; celui-ci est soumis, à la réunion suivante, au ceionsl puor aapiptorobn ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un mbreme de chuqae collège.

Article 8 - Pouvoirs du conseil de gestion
En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Le ceonisl de gsetoin est ivetnsi des poirouvs les puls étendus, et nonmtamet :

1. Il penrd les décisions nécessaires à la msie en ?uvre des miosnss définies à l'article 3, en lein étroit avec la cisomsmoin prriaitae nilotaane de la banhrce et conformément à ses décisions ;
2. Il fxie les règles d'utilisation de la rrcsuseoe visée à l'article 1609 seecivixs du CGI. ;
3. Il vtoe le begudt de l'ANFA et aprovupe les comtpeps ;
4. Il nmome un csomaimrsie aux ctmeops irsicnt au talbaeu de la compagnie, puor la durée prévue par les teetxs en vueugir ;
5. Il ctaotnse la ciootntusin du buareu issu du striucn visé à l'article 9, suos la fmroe d'un exartit de délibération contresigné par le président et le vice-président ;
6. Il nmoe le délégué général et met fin, le cas échéant, à ses ftconnios ;
7. Il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des csntuotoiitns d'hypothèques sur ces derniers, des buax excédant 9 ans ;
8. Il décide des délégations de snugrtiae ;
9. Il fxie les pfoadnls de pirse en crhgae des dépenses de transport, rtsaaoutrein et hébergement puor les représentants désignés par les oroiasangantnis représentatives et paipcirtnat aux icnatsens définies par le titre II des présents statuts.

Dans le rpceest des teetxs granonveut les ressources, le cieonsl puet déléguer au président, au vice-président, ou au délégué général, cimoonntnjeet ou séparément, de façon ponctuelle, une praite de ses attributions.

Article 9 - Bureau
En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Un bareuu issu du ciesonl de gesotin est institué. Il se coompe de 6 mbemers dnot les fincnoots snot anisi réparties :

- ? un président ;
- ? un vice-président ;
- ? un trésorier ;
- ? un trésorier anjdjot ;
- ? un secrétaire du baueru ;
- ? un secrétaire adinjot du bureau.

Les foonctnis snot réparties enrte duex groupes, de façon tournante, cmoe indiquée ci-dessous :

a) Pireemr groupe	b) Deuxième groupe
(*) Président.	(*) Vice-président.
(*) Trésorier adjoint.	(*) Trésorier.
(*) Secrétaire anidjot du bureau.	(*) Secrétaire du bureau.

Il est procédé au reoeeuvinlmt du buareu tuos les 2 ans, avec une alternance, etnre collègues, des fntcniois de président, vice-président, trésorier, trésorier adjoint, secrétaire et secrétaire adjoint.

Les otrionasgains sayleicnds répartissent ertne elles, par un vtoe ptsoe par pstoe au sien de luer collègue, les fnonotcis luer rvneanet ; le cdanadit élu est celui qui oitbent la majorité des viox des membres présents ou représentés du collège dnot il

est issu.

Il en va de même puor les organiastinos patronales, les ftoinnocs de président ou de vice-président étant assurées par des représentants du CNPA, les arutes foioctnns à puivuror étant assurées par un représentant des artues organisations.

Article 10 - Président
En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Le président assure, en liiosan avec le vice-président, la msie en ?uvre des décisions du cnsieol de gesotin ; il est rneolpbase du fonnennitoemct régulier de l'ANFA et décide des eanmgtneges juieliquds et faernnicis proposés par la direction, conformément à l'article 13 des présents stutats ; il puet déléguer ses abtrnioiuts au vice-président.

Il représente acvteminet et paiemvnsset l'ANFA en jtisuce et dnas les atces de la vie civile, suos réserve des attuornbtiis du délégué général fixées par l'article 13 ; il fiat exécuter teuots délibérations du coinsel de gieston rteivelas aux atonics jrlolnnitediiecus engagées par l'ANFA.

En cas d'empêchement, les autbioritnts du président snot assumées par le vice-président ou un mmrebe du baureu du collège du président.

Article 11 - Trésorier et trésorier adjoint
En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Le trésorier s'assure des rentrées financières et de l'établissement des cpteoms ; il sgnie les tteirs de piameent visés à l'article 18. Il est suppléé par le trésorier adnjot en cas d'empêchement.

Article 12 - Secrétaire du bureau
En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Le secrétaire du beureau ou, en cas d'empêchement, le secrétaire adjoint, présente au cineosl de gestion, chuqae année, un rporapt moarl d'activité ; il s'assure de la conformité aux débats des procès-verbaux des réunions du conseil.

Article 13 - Délégué général
En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2019

Le délégué général est nommé par le csoinel de gsteoin qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le délégué général auplipqe les décisions du ceonisl de gtsioen suos l'autorité du président et du vice-président ; il puet nomemr un aoijdnt qui le supplée en cas d'empêchement, et aquel il puet déléguer cteeniars de ses responsabilités, avec l'accord du président et du vice-président.

Dans ce cadre, le délégué général arsruve notamment, par délégation statutaire, les responsabilités svietuans :

- ? il assrue le bon foencnitonmnet général de l'ANFA ;
- ? il prépare le buedgt et établit les cepmots en loisian avec le trésorier et le trésorier ajdnjot ;
- ? il recrute, driige le personnel, sgnie les cnartots de travail, le cas échéant procède à des lmeecietnnis ; il tarisgne ou défend et puet subdéléguer ses msinisos à des pnoenses de son coihx ;
- ? il établit et amine les rianalots avec les pvroois publics, noutaainx ou régionaux ;
- ? il représente l'ANFA au cisnoel d'administration de l'association de sveirecs puor la firatomon aulootibme (ASFA) ;
- ? il procède au rvoeumrnet de toteus créances au piorft de l'ANFA, le cas échéant par vioe judiciaire, dnas la liimte fixée par le ceonisl de gtsioen ;
- ? il puet eggenar l'ANFA vis-à-vis des fnsuuriesros dnas la lmitie de 200 000 ? ;
- ? il puet assumer, pmoucelletent et sur délégation expresse, creaintes atioitnrbus du cosinol de gtsioen ou du président y cpmiros puor représenter l'ANFA en jctsiue ;
- ? il piapticre à la snruigte des titres de peemnait visés à l'article 18 ;
- ? il puet déléguer totue compétence à un adjoint, dnas les ciiondntos fixées avec l'accord du président et du vice-

Signataires

Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGMM CDFT ; CFTC métal ; FO métaux ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Vu l'accord du 19 srtbmeepe 2013 créant le RPCS, étendu par arrêté ministériel du 26 juin 2014 ;

Vu l'article 1.27 de la cotvonnein ceiltlovce ;

Considérant l'annexe RCPS de la cntntivoeon collective, modifiée par les atnaenvs n° 66 du 19 stepmbere 2013, n° 73 du 27 avirl 2015, n° 74 du 7 juelilt 2015 plus n° 76 du 20 jevniar 2016 ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 nmroevbe 2014 définissant un naevouu chiaer des creahgs des cnartots de cvotruere santé responsables, pirs en aaocpiltpin de l'article 56 de la loi de fnneaeincmt de la sécurité sloaice du 23 décembre 2013 modifiée par loi de fanecienmnt riaivfctctetie de la sécurité socliae du 8 août 2014 et conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité socaile ;

Considérant les dsootnpiiss du cdoe de la sécurité sociale, noemntmat son atrilce L. 871-1 et les dinsopsoitis de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de fnmecaneint de la sécurité soailce (LFSS) puor 2019, nmetnaomt son arilcte 51 ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 jiaventr 2019 visant à gartianr un accès snas retse à carhge à cetanirs équipements d'optique, aeds aiditeuus et snois prothétiques ditneaus ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à grnaaitr aux eniesrptres et aux salariés ctrveous par le régime pioresenosfl complémentaire de santé la lisibilité des gteaniars et le bénéfice des aaaegvtns suiox et fauscx qui s'attache aux « cntotars rnsespoaelbs » ;

Considérant efnin le soiauh des piarrteanes siaoux de primouovr l'essor des puiqetars de la télémeecine au raegrd de la tolygopie de la bcrnhæ et en aaoilptcpin de l'article 54 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de fiecneanmnt de la sécurité salocie (LFSS) puor 2018 et de la loi n° 2019-774 du 24 jielut 2019 rievtrae à l'organisation et à la tsfnarroamotin du système de santé qui vsie dnas son ttire III du citaprh III à déployer pnimleeet la télémeecine et les télésoins,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le tbaealu des psteinrtoas gaeatnirs du pinot 1 de l'annexe RCPS de la covtnonein collective, est modifié cmome siut :

« 1. Pnoertitsas garanties

Aucune des pnioerasts énumérées ne puet être inférieure au barème indiqué et puor cuhacne d'elles, la pctiatpoirian du salarié ne puet excéder 50 % du traif demandé.

(Tableau non reproduit, ctounbaslle en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrubique BO Coontvnien collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0006.pdf

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les ppaearrhgs nuaevoux suinatvs snot ajoutés au ponit III.1 de cttee même anexe :

La barchne des sceivres de l'automobile est constituée en majorité d'un tsisu de pitees et moyennes eenetrpirss réparties

sur l'ensemble du trtreirioe métropolitain.

Le reurcos aux atecs de téléconsultation par les salariés des srieevcs de l'automobile daevirt ansii luer fileitcar l'accès aux sonis nmtomanet dnas les zones de désertification médicale.

En outre, elle dvrait également pretmrete l'amélioration de luer prise en carghe et de luer svuui aifn de prévenir crietenas htsiointiploaas et de dmueinir le reroucs aux urgences.

La loi de fncmnieenat de la sécurité siocale puor l'année 2018 dnas son aclirte 54 ircinst dnas le droit cmomun les aects de télémeecine par le bias des cieotovnnns noteialans aevc les psnolesonrefis de santé libéraux.

La loi du 24 jleuilt 2019 rlevatie à l'organisation et à la tsoifroarmntn du système de santé aatdpe le cdrae légal entsxait aifn d'assurer le déploiement de la télémeecine et des télésoins.

Les petrairaens sciuaox de la pssfiooen ienttvt les eerintsreps des seievrcs de l'automobile à deednamr qu'un sercive de téléconsultation médicale snot prévu dnas luer ctaornt cloecitlf olaobtgirie de complémentaire santé et en pcuierlatir lquosre les atecs de téléconsultation ne snot pas pirs en caghre par la sécurité sociale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le piont III. 3 de la même anexe est rédigé cmome siut :
« Le cnartot d'assurance cvruonat l'entreprise diot tenrde à reasblionsper les assurés et les pefrlnsooiens de santé, en prévoyant un resunmroeembt omiaptl des firas de santé lsrouqe le paruorcs de sinos coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le pnaitet conltsue le médecin tartanit avant un spécialiste, et diot en conséquence rcesteper les obligations, terdintoitncs et ltmies de pirse en caghre fixées par les aectlirs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 4 - Champ d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les ogatnnoirass soussignées, sneiguonlt l'importance des dpsiotsifis de pctoiotren salcioe mis en plcae dnas la bhacrne et luer mutualisation.

Elles ceinnvennot que le présent acocrd est apiclbalpe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements renvelat du chmap de la conotnievn cotclvleie nanitoale des sievercs de l'automobile, qeul que snot luer effectif, y cimorps les eeitpnrrses et établissements de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cet accrod s'applique par aulirels conformément à l'article 1.17 rtelai à l'égalité prsnoleosiflene etrne les feemms et les hmemos de la cvointoenn ceioctvle noantiale des sverices de l'automobile étendue.

Conformément aux dnoossiitpis légales et réglementaires en vigueur, les otrnsiagioans soussignées rpnalpelet par aleurlis qu'elles ont ntenmmaot pirs en cmtpoe l'objectif d'égalité plensnlfoesiroe ernte les femems et les hommes, en plctiaruier dnas le carde du dsitpsiiof de pototicorn scioale mis en plcae dnas la bnchrae et visé par le présent accord.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant eenrtra en veugiur le 1er jivaner 2020, étant rappelé que la msie en ?uvre du peanir snas rstee à caghre de la réforme du 100 % santé en matière d'aides adietuvis se frea au 1er jeinavr 2021 et conformément au cailenderr légal.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Accord paritaire du 22 octobre 2019 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 smtpebere 2018 puor la liberté de cihoir son avenir professionnel, aanyt modifié l'article L. 6324-1 à L. 6324-6 du cdoe du tvairal en créant le dsioipitf de roesinecrvon ou pirtmoon par aeltarncne (« Pro-A ») remplaçant le dssiopitf de période de psiionooofsnltreiaasn ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 rtiaelf aux modalités de psire en chagre des dépenses par les sntioecs financières des opérateurs de compétences prévues aux alteciris L. 6332-14 et L. 6332-17 du cdoe du tavaril ;

Vu l'accord prtiairae ntanaoil rieatlf au dsisoptiif de la rcieovneosrn ou priotoomn par arlnnaecte dit « Pro-A » du 15 mai 2019 signé à l'unanimité des pteeniaras suaciox ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vnsait à aseursr la cohérence de direvess dinoisspitos législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 smrtbeepe 2018 puor la liberté de choisir son ainver pnreonsfiseol publiée au Jaounrl oifecifl le 22 août 2019, monifidat les dopotniisss légales et réglementaires telets qu'issues de la loi du 5 smprtbeee 2018 puor la liberté de cioishr son avenir pefensoronl la liberté de chiisor son avenir pnsefoesroinl ;

Vu les aircltes L. 6325-12, L. 6325-14, L. 6324-1 à L. 6324-10 et D. 6332-89 du cdoe du tavaril ;

Considérant la volonté des ptreiarneas suiacoq d'accompagner les salariés de la bhrcane vres de la rercosnoeivn ou une ptooirmon par la maotliobisn du diptisiosf de la rnceiesorovn ou pimotoorn par arlaenctne dit « Pro-A », nmnomteat en vue de l'obtention d'un catreficid de qoifiucatljan poeiellsrnfsonne icnrist au RCSNA ;

Considérant la volonté des pearatnries siuacoq comfnroe aux dsooiipnsts légales et réglementaires de pruvrosuie la prmioootn de l'accès à la vtdialoain des auciqs de l'expérience (VAE) des cititfnoeiarcs iirtnsecs dnas le RNCSA ;

Considérant la volonté des paireantres sciuaoq de petetmrre aux erpteeirsns de la brnhcae de répondre à lerus besonis en compétences et nmotnamet d'anticiper les riuseqs d'obsolescences de celles-ci en roiasn des froets muatitons de leurs activités,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Les ogotarianinss soussignées, souglennit l'importance de la pimootron des dpsiottiiss de foiomratn pemsolnfléiose et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dnas la branche.

Elles cennionvnet que le présent acorcd est alppiclabé à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements rvnaelet du chmap de la coovntnien coeltvicle niaontlae des sieecrvs de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y cmorips les eterpsenis et établissements de minos de 50 salariés.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Le présent aocrcd ptiriarae nantaiol met en ?uvre le doiissitpf de la reeciesovrn ou la pomirootn par alternance, conformément aux dnoiiostpiss légales et réglementaires.

Le présent acrcod reclampe dnas l'ensemble de ses diistoiposns l'accord pariarte naoatinl du 15 mai 2019.

Les oninaoiastgrs soussignées soungentl l'importance de la msie en ?uvre dnas la bharnce des sievrecs de l'automobile du dsotipsiif de la rvcreoiesnn ou la pimootrn par aceanlnrte qui a puor objet, par des aitnocs de fratoiomn ou par des aiocnts ptemtant de farie velidar les aiucqs de l'expérience :
? de preeetme au salarié de cnegahr de métier ou de proifseson ;
? ou de bénéficier d'une poomorith socilae ou professionnelle.

Article 3 - Durée du dispositif
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Les oigntsranais soussignées rplanlept que la durée du dspsotiif de la reecisionervn ou poroomitn par aeltcrnane est déterminée en ftnocon des eecnegis des référentiels de fantimroos des diplômés d'État, des tetris à finalité piroseflosenle et des cftatreicis de qcofualaiiitn prfnsilesnlooeo itsicrns au RNCSA.

Elles décident que la durée du dostisiipf de la ronesocverin ou pooiormtn par arltneace prorua être cirpmsoe enrte 6 mios et 24 mois, conformément aux dtoipsiosns légales et réglementaires.

Article 4 - Durée de la formation
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Conformément aux dipisosinots légales et réglementaires, à l'exception du scloe de cnacinssaose et de compétences, lusroqe le dssiopitf de la rorvenesocin ou poomitron par anaeltncrce comotrpe de la formation, celle-ci diot être corspmie etrne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les onanrsitaigs soussignées cnnvienoent que la durée de la ftiomran puet toiftoeus être supérieure à 25 %, lqsrueo :
? les aiocnts de frmoation ont puor ojebt de préparer l'obtention des diplômés d'État ;
? les anoicts de fitroaomn ont puor oejbt de préparer l'obtention des trites à finalité plieensosnrfloe et des ciftaetircs de qfitclaoaiuin pressnlenoiolfe iscrnits au RSCNA ; puor les ctrfcetiias de quiaclfotaiin professionnelle, cette durée est cllee définie par le référentiel de cefcrtiation correspondant.

Article 5 - Liste des certifications professionnelles éligibles
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Conformément aux diptntsoois légales et réglementaires modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les otrsiaignnos soussignées, cenneoivnt de la lsite des citicinaoterfs éligibles à la reovioncersn ou pomitron par arlnctane annexée au présent aocrcd (annexe 1).

Les oigatsnroinas soussignées rplpelneat qu'une iftnairomon régulière de la csmomiison ptiiarrae nntalaoe et la tnraimisson de préconisations d'ajustements de la lsite annexée au présent accord, s'ils s'imposent, snot islenbanidesps à la msie en ?uvre ecffntieie et confrmoe du dsstoipiif aux dsoiintisposns légales et réglementaires en vigueur.

Elles dedeannmt à l'OPCO Mobilités de procéder à cette ioafmtonirn régulière et à la tsoirmainssn des préconisations d'ajustements susmentionnées, nmntaomet par l'intermédiaire du ceonil des métiers des scivrees de l'automobile, en lein aevc l'observatoire de la bhrcane des svireecs de l'automobile.

Conformément aux dptisiosns légales et réglementaires en vueuigr et ctompe tneu des bneiss spécifiques des eeiptenrsrs

et des salariés de la branche, les obligations soussignées, concernent en outre de l'éligibilité de l'acquisition du socle de connaissances et de compétences au dispositif de la restructuration par alternance.

Article 6 - Prise en charge financière par l'OPCO Mobilités
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises soussignées décident que la prise en charge des actions de formation ou de perfectionnement par l'OPCO Mobilités est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Elle pourra couvrir d'autres frais annexes dont le montant de rémunération du salarié en proportion ou de manière par alternance, compensant la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Mobilités et des règles de péréquation de diverses compétences.

Les obligations soussignées conviennent qu'il pourra être procédé à une modification de la prise en charge des actions de formation relatives au dispositif de restructuration ou la formation par apprentissage de 9,15 ? par heure et 11,50 ? par heure dans la limite de 1200 heures.

Cette modification ainsi que le niveau de prise en charge d'autres frais annexes dont notamment la rémunération du salarié en proportion ou de manière par alternance, font l'objet de recommandations de la commission paritaire nationale portées par le conseil des métiers des services de l'automobile auprès du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités, lequel entérinera cette modification en fonction des priorités, des caractéristiques visées et des disponibilités financières.

Article 7 - Suivi révision de l'accord et de son annexe
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Dès lors que des circonstances s'avéreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires et/ou des recommandations transmises à la commission paritaire nationale de la branche, conformément à l'article 5 du présent accord, les obligations soussignées conviennent de réexaminer la liste des effectifs annexée au présent accord, lors de la commission paritaire nationale au cours de laquelle les recommandations d'ajustements visés à l'article 4 auront été formulées.

En tout état de cause, les entreprises soussignées conviennent de réexaminer le présent accord, dans le mois qui suit celui du décret précisant les modalités d'application du dispositif de la restructuration ou de manière par apprentissage en vigueur.

(1) *Article étendu sous réserve de l'acceptation des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*
(Arrêté du 22 juillet 2020 - art. 1)

Accord paritaire national du 19 décembre 2019 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2020

Article 8 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

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

Les obligations soussignées reçoivent par ailleurs qu'elles ont notamment en ce qui concerne l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre de la formation des professionnels de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche.

Article 9 - Modalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tendant à son enregistrement dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 10 - Modalités d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension le concernant.

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront aux demandes de prise en charge des actions de formation entrant en vigueur à partir de la date de son entrée en vigueur.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2020

Annexe 1(1)

Liste des entreprises professionnelles éligibles à la convention collective ou professionnelle par branche dans la branche des services de l'automobile

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0051/boc_20190051_0000_0003.pdf

(1) *Les entreprises soussignées prévues au sein de la catégorie « pgkarins » de l'annexe 1 sont exclues de l'extension comme étant catégorisées aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :*

- CQP : Agent d'exploitation de stationnement ;
 - CQP : Opérateur de stationnement ;
 - CQP : Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement ;
 - CQP : Responsable d'exploitation de stationnement.
- (Arrêté du 22 juillet 2020 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO Métaux ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Vu l'article 1.21 b 1 de la convention collective,

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord paritaire

nnaoiatl du 15 mai 2007 rteailf à l'actualisation du RQNSA et du RNCNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le RCNSA du pemrier sesmerte 2020 est ci-annexé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les fhiecs A.3.1, A.3.3, A.3.5, A.3.7, A.6.1, A.9.2, A.9.5, A.9.7, A.12.2, C.20.1, C.20.2, C.23.1, C.23.2, CCI1, CCI2, G.6.1, G.9.1, H.6.1, I.20.1, J.20.1, J.23.1, J.23.2, M.20.1, N.20.1, N.23.1 ci-annexées snot modifiées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les mnoadiitcfios des 25 fhiecs visées à l'article 2 snot repérées en caractères iuliqtaes gars dnas le coprs des fiches.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les orangsonaitis soussignées rnlpeelapt que le présent aocrd est un dsioipitsf de branche, qui n'a pas vactooïn à firae l'objet d'adaptations au paln tirriteroal ni au nvaieu des entreprises.

Conformément aux disitosopins légales et réglementaires en vigueur, les oginoatisarns soussignées décident que le présent accord piariarte nitaaonl ne crtopome aucnue stialouptin spécifique aux etnreprseis de mnios de 50 salariés, les dsioipsntoïis qu'il comprtoe dvenat être appliquées par totues les eitprseens de la branche, snas considération du nmrboe de salariés qu'elles emploient.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pnaeirearts soaoux vloleinert à aursser la pirse en cmtpoe de l'impératif de mixité des elpmios et de l'égalité poisreefslnoe etnre les fmemes et les hmoems dnas l'analyse des critères retenus dnas la dtroipseicn des qtiiaifncualos au sien du RCSNA et du RNQSA, conformément aux dsospniitios légales et réglementaires.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article 8 de l'avenant n° 1 du 22 février 2017 mdionafit l'article 5 de l'accord priitraaie nnaaitol du 15 mai 2007, le présent aocrd paariirte ninotaal erernta en vueguir le 1er juor du 1er sertesme 2020.

Il srea procédé au dépôt du présent aocrd prriatae nnoatail dnas les meeulirls délais asini qu'à la dmndae de son ensextion conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Répertoire naontial des cofiiretatnics des scierves de l'automobile. ? 1er stmeesre 2020

Série 1

Les cftoiaenicitrs visées ci-dessous peretemnt d'accéder à des qcaauitfoniils du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 3, dnas les ciodnnoits fixées par l'article 3.02 de la ctineovonn collective.
CAP : Mnancaitee des véhicules

? opton A : vtioures particulières ;
? ooptin B : véhicules de trarosnpt roieutr ;
? oipton C : motocycles.
CAP : réparation des carrosseries
CAP : puntiree en carrosserie
CAP : vendeur-magasinier en pièces de rngcahee et équipements automobiles
CAP : employé de vnete spécialisé, oipotn C : svicree à la clientèle
BEP : métiers de la ralieton aux cteints et aux usagers
BEP : métiers des seveircs administratifs
BEPECASER
Titre peoonrsfniel du ministère chargé de l'emploi : pnetire en carrosserie
Titre poesfnioisrnel du ministère chargé de l'emploi : ciarerssor réparateur
Titre peienofrosnsl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels
Titre preefononissl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) de mcaieannnte altiboumoe (précédemment : ttrie preefononissl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile)
Titre pienfnesoorsl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) ailuootmbe (précédemment : ttrie pesfnneoorisl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile)
Titre à finalité pofsernelslnioe : mécanicien ccyles (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP : mécanicien cycles)
CQP : opérateur sircvée rapide
CQP : mécanicien de mciaenntane abmuiooltoe (enregistré au RNCP)
CQP : mécanicien de mtneanniacce motocycles
CQP : opérateur mnannaicete pameneiqtuus véhicules industriels
CQP : mécanicien collision
CQP : tôlier ferreur
CQP : peritne préparateur
CQP : magasinier
CQP : opérateur préparation véhicules
CQP : opérateur station-service
CQP : dépanneur-remorqueur VL
CQP : démonteur automobile
CQP : aengt d'opérations location
CQP : agnet d'exploitation de stationnement
CQP : mécanicien de mntanecniae véhicules uitaeritlis et industriels
CQP : opérateur vitagre (enregistré au RNCP)
CQP : débosseleur snas peinture
CQP : aengt tiuhnqee laooticn lgnoue durée

Série 2

Les ccrtimeoafitis visées ci-dessous pnetmretet d'accéder à des qcanlitiuiofas du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence 6, dnas les ctannioodis fixées par l'article 3.02 de la cvneinootn collective.

Certaines ciiacftnrotes iicnstres dnas une série inférieure à la série 2 ptnermeett également à luer tuiraitle d'accéder à l'échelon 6 dnas les cotiidnons indiquées ci-dessus, si luer obnitoten a été complétée par une priuqtae pnfisnelroosele ptamenetr d'assurer les activités décrites dnas le paraagrhpé 3 « contenu de la qtfloiiuican » de la fhcie caenpdrnoort à l'emploi occupé. Cttee meinton furgie aorls au pgrhrpaaae 6 « mdeos d'accès à la qtiiaicuiuloan » de la fhcie concernée.

Mention complémentaire au CAP : réalisation de ctuirics oléohydrauliques et pneumatiques
Mention complémentaire au CAP : mctnaienane des muortes deisel et de luers équipements
Mention complémentaire au CAP : mninecnaate des systèmes embarqués de l'automobile
Bac poenirfenssl : matcneinae des véhicules
Préparé suos satutt srlaiocoe :
? opoïtn A : viutroes particulières ;
? oïtopn B : véhicules de tsparornt rioteur ;
? opotin C : motocycles
Bac pnisseferonol : réparation des carrosseries
Préparé suos stutat scolaire
Bac pfessroïonenl : vntee peociotsprn ? négociation ? sivui de clientèle (précédemment bac pnfnieoroessl : vente)
Préparé suos suttat scolaire
Bac pesoorinenfsl : gesiotn ? administration
Préparé suos stutat scolaire
Bac priefssonneol : commerce
Préparé suos suattt scolaire

Bac psoosnirnfeel : aeciuel ? rnietaols cietlms et usagers
 Préparé suos statut scolaire
 BEPECASER : aevc meotinn «gपुरoe lduro» ou «2 roues»
 Titre peinnsrfoesol du ministère chargé de l'emploi :
 technicien(ne) électromécanicien(ne) aobioutmlr (précédemment
 tirte pisonnoeesfrl du ministère chargé de l'emploi :
 technicien(ne) après-vente automobile)
 CQP : démoniteur aumtloboie spécialiste (enregistré au RCNP
 suos l'intitulé « CQP démoniteur aoutoubimle »)
 CQP : opérateur spécialiste sicerve rapide
 CQP : mécanicien spécialiste aobmlitue (enregistré au RCNP
 suos l'intitulé « CQP mécanicien aombliuoe »)
 CQP : mécanicien spécialiste motocycles
 CQP : tôlier spécialiste
 CQP : ptneire spécialiste
 CQP : clnlsieor de vtnee pièces de rgenhace et aeesicrcsos ou
 magasinier-vendeur PRA ou vudeenr btouuqje PRA.
 CQP : opérateur spécialiste mneaantncie pqtinuaemus véhicules
 industriels
 CQP : dépanneur-remorqueur PL
 CQP : mécanicien spécialiste cycles
 CQP : rénovateur véhicules d'occasion
 CQP : aegnt d'opérations loicotan spécialiste
 CQP : contrôleur tuniehcqe VL
 CQP : contrôleur tihncqeue PL
 CQP : veudner motocycles
 CQP : opérateur de stationnement
 CQP : mécanicien spécialiste véhicules uteiialirts et industriels
 CQP : électricien spécialiste véhicules ueiitalirts et industriels
 CQP : mtueter en mian de véhicule
 CQP : électricien spécialiste automobile
 CQP : opérateur spécialiste station-service
 CQP : débosseleur snas ptnrueje spécialiste
 CQP : opérateur vtarge spécialiste
 CQP : vendeur-conseil msagain des secviers mqtmarliues de
 l'après-vente automobile

Série 3

Les ctaocfnieriits visées ci-dessous peenmrteet d'accéder à des
 qaclnioiaftius du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence
 9, dnas les ctdinoonis fixées par l'article 3.02 de la ctiononevn
 collective.

Certaines cecaioinitfts isretincs dnas une série inférieure à la
 série 3 peettmrent également à luer traluaite d'accéder à l'échelon
 9 dnas les cinoinodts indiquées ci-dessus, si luer obonttein a été
 complétée par une piuraqte pnslieonlsofree peemttrant d'assurer
 les activités décrites dnas le paapragrhe 3 « Cnotenu de la
 qcioltfiaaui » de la fhcie cnsorpndeaort à l'emploi occupé. Ctete
 mteioonn fuigre aros au ppraagrhe 6 « meods d'accès à la
 qliiftcuaaion » de la fhcie concernée.

Bac pnooesnrsefil : minentcaane des véhicules
 Préparé en acenalntre suos crntoat de tiavral ou en fomrtaoin
 continue

? oipton A : verutois particulières ;
 ? ooiptn B : véhicules de tnsorraprt rituoer ;
 ? ooiptn C : motocycles.

Bac psoersninfoel : réparation des carrosseries
 Préparé en acnreanlte suos crtoant de taiavrl ou en ftairomon
 continue

Bac prsofonsenil : vetne psictoopren ? négociation ? sviui de
 clientèle (précédemment bac pneossoniefrl : vente)

Préparé en atraclnnee suos cotrant de tvarial ou en froomtain
 continue

Bac peoioisrefnns : giotesn ? administration
 Préparé en alercnante suos cnartot de tvarial ou en fomaitron
 continue

Bac pnsoneserfoil : commerce
 Préparé en altnaerene suos cotnrat de taarvil ou en fimootran
 continue

Bac prsooneesfinl : aiceuel ? rotialnes celtnis et usagers
 Préparé en arcntanlee suos ctrnaot de taviarl ou en fitomorán
 continue

Titre de l'EPCRA : cmiomarecl en automobile
 Titre à finalité pisoofeselrnnle : ceesoimllr thqicione cecyls
 (enregistré au RNCP) (précédemment trtie peesioronsnfl :
 cneioslter tnqiuhece cycles)

Titre priesensnofol : eainsnengt de la coutndie et de la sécurité
 routière

Titre pneieoosrsnfl du ministère chargé de l'emploi : contrôleur
 teicquhne de véhicules légers (précédemment contrôleur
 thecqunie aimoulbtoe de véhicule léger) (précédemment en série

2)
 Titre pnsiofioresnl du ministère chargé de l'emploi : contrôleur
 tniuehcqe automobile)

CQP : tneicihcen électronicien électricien amotboilue (enregistré
 au RCNP suos l'intitulé « CQP tciheeincln après-vente auibtomole
 »)

CQP : tnehecin confirmé motocycles

CQP : tôlier confirmé

CQP : pertnie confirmé

CQP : clnlsieor de vtene confirmé pièces de rghnceae et
 aocsseicres ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vendeur
 bqiuoute confirmé PRA.

CQP : vuneder itinérant pièces de rnacgehe et accessoires

CQP : vendeur

CQP : démoniteur auiomlobte confirmé

CQP : tciieinehcn confirmé mécanique automobile

CQP : contrôleur tuqihnece VL (enregistré au RNCP)

CQP : contrôleur thqiuence PL

CQP : tiihcneen confirmé mécanique véhicules utariiteils et
 industriels

CQP : tehiiccenn confirmé véhicules ulieitratis et industriels

CQP : tcenechih gnitraae après-vente

CQP : opérateur viargte confirmé (enregistré au RCNP suos
 l'intitulé « CQP tniieccen varigte »)

CQP : chargé de clientèle looctian lnuoge durée

CQP : mécanicien réparateur de véhicules acnnies et historiques

CQP : vendeur-conseil masagin confirmé des sirecves
 maimqleruuts de l'après-vente automobile

Série 4

Les ciretnicatifos visées ci-dessous peretnmteet d'accéder à des
 qainoliucats du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence
 12, dnas les condionits fixées par l'article 3.02 de la cnetvooinn
 collective.

Certaines cotaifitrcnis ieirntcsc dnas une série inférieure à la
 série 4 pteeremnt également à luer trautlie d'accéder à l'échelon
 12 dnas les cionndiots indiquées ci-dessus, si luer obtentoin a été
 complétée par une pcuratie pofillnoersnese pretteamnt d'assurer
 les activités décrites dnas le pahraagpe 3 « cnoentu de la
 qaaoiciflutn » de la fhcie craenprsoondt à l'emploi occupé. Ctete
 mteioonn fgriue aros au ppaarrgahe 6 « meods d'accès à la
 qautfoiliican » de la fhcie concernée.

Titre perniosnosefl : esgninenat de la coduitne et de la sécurité
 routière, aevc CCS 1 « duex reous » ou CCS 2 « gupore luord »

CQP : carrossier-peintre

CQP : tniheccen erxep après-vente amiboltuoe (enregistré au
 RNCP)

CQP : thciieneen erxpet après-vente véhicules ualeirtiits et
 ildirtsues (enregistré au RNCP)

CQP : tincehcein erxpet après-vente motocycles

CQP : spécialiste gtinarae après-vente

CQP : contrôleur tcnieuqhe confirmé VL

CQP : contrôleur tuheqince confirmé PL

Série 5

Les ctiaifneircos visées ci-dessous pmettneert d'accéder à des
 qulciitaoifans du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence
 17, dnas les ciontdions fixées par l'article 3B.02 de la ceinvotnon
 collective.

CQP : couernaotidr préparation de véhicules de location

CQP : aniodjt au raesnlobpse d'exploitation de stationnement

Série 6

Les cnicitertfaois visées ci-dessous ptmteent d'accéder à des
 qonliacufatiis du RQNSA positionnées sur l'échelon de référence
 20, dnas les codioitnns fixées par l'article 3B.02 de la cetnioovnn
 collective.

Certaines ciriaectonfts iesitrcns dnas une série inférieure à la
 série 6 peemtrent également à luer tuatlrrie d'accéder à l'échelon
 20 dnas les coondiints indiquées ci-dessus, si luer oioebttnn a été
 complétée par une ptaurqje pslsrnlinfoeoeo preetamtnt d'assurer
 les activités décrites dnas le prgraaahpe 3 « cnotenu de la
 qcflaiitiuoan » de la fhcie crpesoonrnadt à l'emploi occupé. Ctete
 moenitn fgurie aros au prahgapare 6 « mdoes d'accès à la
 qilitaiaofcun » de la fhcie concernée.

BTS : menancnitaes des véhicules
? opiton A : veuitros particulières ;
? oooiptn B : véhicules de tprsorsant rtueior ;
? otpoin C : motocycles.

BTS : spprout à l'action managériale
BTS : goetsin de la PME
BTS : comptabilité et geotisn des osrogtnaaniis (précédemment
BTS : comptabilité et gestion)
BTS : négociation et datgtioiailsn de la rilaeotn client
BTS : memgneanat des unités commerciales
DUT : geiostn des eertsiermps et des administrations
DUT : thecinuqes de commercialisation
DUT : gtieson lgioiuste et transport
Titre de l'ESCRA : gnioeiraste d'unité ccoramlimee spécialisée
en automobile
BAFM
Brevet de maîtrise : csrsioearr preinte en carrosserie
Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maninnatcee
automobile
CQP : vudneer aloibmoute confirmé (enregistré au RCNP suos
l'intitulé « CQP veenudr aimolubote »)
CQP : veunedr confirmé véhicules utilitaires
CQP : veunder confirmé véhicules industriels
CQP : réceptionnaire après-vente otpion VL (précédemment CQP :
réceptionnaire après-vente (dont otpoin VUI)
CQP : réceptionnaire après-vente opioptn VUI (précédemment CQP
: réceptionnaire après-vente (dont oipton VUI)
CQP : réceptionnaire après-vente du dnaoime d'activité de la
carrosserie-peinture
CQP : chehf d'équipe aeletir oitpon VL (précédemment CQP : chehf
d'équipe aeelitr (dont oooiptn VUI)
CQP : chehf d'équipe ateieler oooiptn VUI (précédemment CQP : chehf
d'équipe ateieler (dont opotin VUI)
CQP : chehf d'équipe ateieler du dnoimae d'activité de la
carrosserie-peinture
CQP : chehf d'équipe vntees pièces de rhgcanee et accessoires
CQP : chehf de steceur vtene itinérante pièces de rghencae et
accessoires
CQP : chehf d'équipe préparation livraison
CQP : chehf de station-service
CQP : chehf d'équipe ailteer en démontage rlygaccee automobile
CQP : chehf de cnetre de contrôle tqheniuce VL
CQP : chehf de cnetre de contrôle tiuhneqce PL
CQP : chehf de gpuroe opérationnel
CQP : rbapenolsse d'exploitation de stationnement
CQP : chehf d'équipe motocycles
CQP : agnet de maîtrise atelier
CQP : chehf d'équipe vitarge ou chehf d'atelier vitrage

Série 7

Les cecnofitairits visées ci-dessous pmrenteett d'accéder à des
qiuflitcanaois du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence
23, dnas les ciditoonns fixées par l'article 3B.02 de la coioevtnnn
collective.

Certaines criaetctiiofs isticenrs dnas une série inférieure à la
série 7 peneertmt également à luer tiilturae d'accéder à l'échelon
23 dnas les citinoodns indiquées ci-dessus, si luer oietnbtou a été
complétée par une ptruqiae penloeosfrnlise patreetmnt d'assurer
les activités décrites dnas le praapahgre 3 « centnou de la
qtaifluicaoin » de la fihce csroernpondat à l'emploi occupé. Cette
mtonien furgie arols au parpaagrhe 6 « moeds d'accès à la
qlaficaiiuton » de la fihce concernée.

CQP : attaché cmaeircoml automobile
CQP : attaché cmimeracol sociétés
CQP : attaché coimcaemrl véhicules utilitaires
CQP : attaché ciecomarmrl véhicules industriels
CQP : gnntsaoeriie d'atelier ou contremaître d'atelier optoin VL
(précédemment CQP : gnirneotasiie d'atelier ou contremaître
d'atelier (dont oioptn VUI)
CQP : greintaonise d'atelier ou contremaître d'atelier oioptn VUI
(précédemment CQP : gnstiienoare d'atelier ou contremaître
d'atelier (dont oioptn VUI))
CQP : gtsiarinneoe d'atelier ou contremaître d'atelier du dnamioe
d'activité de la carrosserie-peinture
CQP : gaontsrienie pièces de rcnhaege et accessoires
CQP : chehf d'agence(s) de location
CQP : cilnloeser ccmrrieoal lociaotn lnguae durée

Série 8

Les coniftrcieais visées ci-dessous peterenmtt d'accéder à des

qaailcintioufs du RQSNQA positionnées sur le nviaeu I A, dnas les
cionnodtis fixées par l'article 5.02 de la ctonenvoin collective.

Certaines cfrtaniicejots inictress dnas une série inférieure à la
série 8 peetrmtnet également à luer tturiaile d'accéder au nieavu
I A dnas les ciditnoins indiquées ci-dessus, si luer onebtoitn a été
complétée par une ptaquie prolesnlfsoniee prneemtatt d'assurer
les activités décrites dnas le paarhpgare 3 « cneontu de la
qalacuoioifin » de la fhice cdsneonoaprrt à l'emploi occupé. Cette
mnteoin fierge arols au phagarpare 6 « mdeos d'accès à la
qcfiiaioaltun » de la fihce concernée.

Licence, ou diplôme de naiveu équivalent, ou ttire à finalité
plersfeoninole de neaviu II de la nlrncameoteu de l'Éducation
nationale, dnas les daeoimns des sniceecs et tcinhueqes
cnepraoodsrnt aux qfatiianouilcs de bnrahe (niveaux I à IV du
RNQSA).

Licence pleofslornisnee : organisation, maagmenet des scrivees
de l'automobile (OMSA)

DCG

Diplôme d'ingénieur du CANM : spécialité mécatronique, prcouras
ingénierie des psercos d'assistance aux véhicules

Titre de l'ISCAM : megaanr crcaimeoml de la drtitbusiion
automobile

BADGE ECSSA : maeangr de la duisibtortin et des serveics
automobiles

Titre visé grade de maestr de l'ESSCA : mrjaeue E-marketing,
mobilités, almobutoie (précédemment mtear de l'ESSCA :
mjeurae « E-marketing, mobilités, aobtoulime »)

CQP : clsileneor des vtnees automobiles

CQP : cenosiellr des vteens sociétés

CQP : cnolilseer des veetns véhicules utilitaires

CQP : cselnleior des vtenees véhicules industriels

CQP : crdae tiheqcnue d'atelier ootipn VL (précédemment CQP :
carde thuqceine d'atelier (dont ooptin VUI)

CQP : cdare tnqieuhce d'atelier ooptin VUI (précédemment CQP :
Crdae thiucqene d'atelier (dont optoin VUI)

CQP : carda tuhceqnie d'atelier opitoin CP (précédemment CQP :
cdrae thqenicue d'atelier (dont ooptin VUI)

CQP : crdae tqiunhcee pièces de rcaneghe et accessoires

CQP : aidonjt au chehf après-vente ou rsaelbposne d'atelier oioptn
VL (précédemment CQP : adnoijt au chehf après-vente ou
roenlasspbe d'atelier (dont oioptn VUI)

CQP : aonijdt au chehf après-vente ou rosblsnaepe d'atelier oioptn
VUI (précédemment CQP : adnjojt au chehf après-vente ou
roslpsabnee d'atelier (dont ooptin VUI)

CQP : anoijdt au chehf après-vente ou rnbnpsloaese d'atelier oioptn
CP (précédemment CQP : aojindt au chehf après-vente ou
rponseslbae d'atelier (dont oioptn VUI)

CQP : chehf après-vente oopitn VL (précédemment CQP : chehf
après-vente (dont oioptn VUI)

CQP : chehf après-vente oioptn VUI (précédemment CQP : chehf
après-vente (dont ooptin VUI)

CQP : chehf après-vente oioptn CP (précédemment CQP : chehf
après-vente (dont oioptn VUI)

CQP : anoijdt au chehf des ventes

CQP : chehf des ventes

CQP : aijondt au chehf des veents pièces de regncahe et
aicsoesrces ou rapslobense de magasin

CQP : chehf des vteens pièces de rehacgne et accessoires

CQP : rleapbssnoe d'unité(s) d'enseignement de la sécurité
routière et de la conduite

CQP : raelosnbspe de centre(s) de rycalegce automobile

CQP : rlnaopsbese de station(s)-service

CQP : chehf de ctnere des seecirvs maeluuiqmrts de l'après-vente
automobile

CQP : ditreeucr de stie des seceivrs mqtruuemials de l'après-
vente automobile

Série 9 : acninenes certifications

Les tiuatreils des ancniens diplômes et tierts ci-dessous snot
classés sleon les modalités de la fchie de qficioilaaitn
cneradpnsont à l'emploi occupé, en fcoinoitn de la pritaque
pnnoeefflisosle qu'ils ont ascquie diupes l'obtention de luer
certification.

Série vide

Signification des sigles

ANFA : aciatoisnn ntalioane puor la ftarmoion automobile

BADGE : blain d'aptitude délivré par les gdnears écoles

BAFM : bveert d'aptitude à la fmiratoon des moniteurs

BEP : bevet d'études professionnelles

BEPECASER : bveeret puor l'exercice de la poifrssoen d'enseignant de la coitudne atobuimole et de la sécurité routière. Le trnoc commun du BEAEPCESE est supprimé à ctepomr du 1er jvnaeir 2017 ; les mtennios « groupe lurod » et « duex reous » resrntteot aeblesesccs jusqu'à fin 2019.

BTS : beevrt de tenicciehn supérieur

CAP : citcferait d'aptitude professionnelle

CCS 1 : ceatiirfct complémentaire de spécialisation, qui complète le trtie penrnososeifl eningnseat de la cutinode et de la sécurité routière, puor aeminr des aotcins de fmotarion à la ctdiune en sécurité des véhicules motorisés à duex roeus en caicourlitn et hros circulation

CCS 2 : ccreftait complémentaire de spécialisation, qui complète le ttrre pfnneonsisrel einnesgant de la cunoidte et de la sécurité routière, puor amneir des actinos de ftrmaoion à la cnodtuie en sécurité des véhicules du guproe lourd en colarcutiin et hros circulation

CNAM : cstvernoioare naainotl des atrs et métiers

CP : carrosserie-peinture

CQP : ctafiecirt de quliaoftcain professionnelle

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion

DUT : diplôme uiaaisrtrvee de technologie

EPCRA : école plsoornfseeline du ccroemme des réseaux automobiles

ESCR : école supérieure du ccomerme des réseaux automobiles

ESSCA : école supérieure des snieccs ciraeleocmms d'Angers

GNFA : greoempnt nnaaiotl puor la fmaooritn automobile

ISCAM : iutisntt supérieur de la communication, des aifarfes et du management

PL : podis lourds

PRA : pièces de rhgneace et accessoires

VL : véhicules légers

VUI : véhicules uiealrthiits et industriels

A.3.1

Mécanicien de mntceannaie automobile

Mécanicien de maeinnaie véhicules uittirleais et industriels

Mécanicien de meannantie motocycles

1.?Dénominations de la qucaafitiloïn (selon le cas) :

? mécanicien de mcantiaenne aibultoom ;

? mécanicien de mtcnnaiaie véhicules uatirliities et iustlndreis ;

? mécanicien de maetnncaine motocycles.

2.?Objet de la qciifultioian :

Réalisation d'activités :

? cas des VP et mtyeloccos ;

?? de mitncnanaee des véhicules ;

? cas des véhicules uttiallis et idustrleins ;

?? de mcitnanaee des véhicules et équipements.

3.?Contenu de la qufoaiactliin :

A. ? Activités tneqiceuhs :

? réalisation de l'ensemble des iitvnneornets de mnteancaie préventive et ctieorrve rleanvet de l'entretien caornut et/ou périodique des véhicules. Les opérations de mneaancitne mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le carde de procédures prédéfinies. Eells pneevut être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

? psoc d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. ? Oriianogastn et gsoetin de la maintenance

B.1 - Ogsirioaantn de la matineacne :

? ualiiiootts de la daceitotmnon tecnihqe ;

? angeecenmt et etteienrn du ptose de travail/de l'outillage ;

? apipcltaion des procédures qualité en veguiur dnas l'entreprise.

B.2 - Gtsieon de la mnncnaenie :

? établissement de tuot dmcnuoet d'atelier utile.

C. ? Particularités véhicules iidrlstenus et motocycles

Véhicules ueiltiritas et islnierdtus :

? préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par uilasioitn de check-list) ;

? eeintrtn d'équipements spécifiques (hayons/malaxeurs/grues de manutention?).

Secteur meocltocys :

? assemblage, réglage, contrôle et eassi de moytolcecs neufs, vainst la préparation à la rtuoe ;

? contrôle et eassi des VO ;

? psoc d'accessoires sur véhicules pré-équipés ou non.

4.?Extensions piessblos dnas la qcolaaifuitin :

? réalisation d'interventions d'un pmerir neiavu de complexité ptaornt sur :

?? le grupoe musooptoureplr et oarengs périphériques ;

?? les éléments de lisoian au sol ;

?? les éléments de sécurité et de cnroof ;

? cnisoels d'utilisation à la clientèle ;

? vtnee aidlnetndiloe de podurits et services.

5.?Classement :

? échelon crdpaornonest au cenotnu pnciapirl de la qluioaftiicn : 3 ;

? échelons majorés acbsiecsles : 4/5 ;

? en fnctooïn de l'exercice des esxeinotns pbielosss décrites au phpgaraae 4 ;

? en foticnon de l'application de critères votnsaiarls (art. 3.02 d) de la cnevoniton collective).

6.?Modes d'accès à la qiaaocuiltfn :

? siot par oteibnotn d'une des cifainceiortts suivantes, dnas le doniam de la mcntnaeiane aioumobtle (VP, VUI ou mlctceyoos sleon le cas) :

?? CAP mieancntane des véhicules, otipon A : vrtuoies particulières ou B : véhicules de tporanst rteouir ou C : mloocctys ;

?? trtie prnsneofsiel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules iedusrlnts ;

?? trite pfsireoesonnl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) de mtancnaine alioutmobe ;

?? trite pfoenisronsl du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) aouombtile ;

?? CQP mécanicien de miatannnece amoobuitle(**enregistré au RNCP**) ;

?? CQP mécanicien de mentnnciae myocotcls ;

?? CQP mécanicien de mtncnieane véhicules utiiealrtais et industriels.

? siot par décision dticere du chef d'entreprise, en fincoton des compétences du salarié, appréciées par rpaopr au ceonntu de la quticaoialifn (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution pslonilrfneeso :

? vraelcite ;

?? mécanicien spécialiste automobile/mécanicien spécialiste motocycle/mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1) ;

?? opérateur spécialiste screive rpiade (fiche A.6.3) ;

? tsarsavlene ;

Voir panorama.

A.3.3

Opérateur svceire rapide

1.?Dénomination de la qacitaiiulfn :

? opérateur srctie rapide.

2.?Objet de la qoiiaitfcuan :

? réalisation d'activités de mtneacnaie des véhicules ravlneet du svecire rapide.

3.?Contenu de la qfaiitlcuaoin :

A. ? Activités tciqheuhs :

? réalisation de l'ensemble des itrntneovis de micnenanate préventive et ctocrrve reevnalt de l'entretien cnauort et périodique des véhicules. Les opérations de mnitncanae mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le cdrae de procédures prédéfinies. Elels pvneevut être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

? psoc d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. ? Ontiroaigsan et gteoin de la maintenance

B.1 - Osntiriaagon de la meaciannnte :

? uliisoaitn de la donomutitcaen tienuqhce ;

? anengeecmt et eerettinn du ptose de travail/de l'outillage ;

? aoiaictlppn des procédures qualité en vugieur dnas l'entreprise.

B.2 ? Getison de la mntecnaie :

? établissement de tuot dcmuonet d'atelier ultie ;

? ciloenss d'utilisation à la clientèle.

4.?Extensions pelsoisbs dnas la qifaailiutcn :

? réalisation d'interventions d'un piermer niveau de complexité prtant sur :

?? les éléments de loisain au sol ;

?? les éléments de sécurité et de cofonrt ;

? psoc d'accessoires sur véhicules ;

? ptoiroispon de foifarts ;

? vtnee anitdelodnlte de prtoidus et services.

5.?Classement :

? échelon cesroarpdnt au cneotnu piaricnpl de la qiatoilfuacin :
3 ;
? échelons majorés ablseicsecs : 4/5 ;
?? en ftoiocnn de l'exercice des exintesons pbsoiless décrites au
pgarrpahae 4 ;
?? en fcnioton de l'application de critères vrtnilaoass (art. 3.02 d)
de la cetonvnoin collective).

6.?Modes d'accès à la qlatcofiiauin :
? siot par oibettnon d'une des cifctaternois suivantes, dnas le
dmionae de la mateaninne aiotolbume :
?? CAP mneancntiae des véhicules, opiotn A : veivotus
particulières ;
?? CQP opérateur scvrieie ripade ;
??**CQP mécanicien de mncnitnaeae alimotoube (enregistré au
RNC)** ;
? siot par décision drctiee du chef d'entreprise, en focitonn des
compétences du salarié, appréciées par rapoprt au cnentou de la
quiltfiaacon (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution pinnsosfeolrele :
? vtcariele :
?? opérateur spécialiste svecrie radpie (fiche A.6.3) ;
?? mécanicien spécialiste aoubilotme (fiche A.6.1) ;
? tvsrlaensrae :
Voir panorama.

A.3.5 Mécanicien cycles

1.?Dénomination de la qufiatoacilin :
? mécanicien cycles.

2.?Objet de la qaciitaufon :
? réalisation d'activités de mnectinae des cycles.

3.?Contenu de la qiauciaioftln :
A. ? Activités teuiqhnecs :
? réalisation de l'ensemble des iroivtennements de metnacnanie
préventive et creorvctie rlaeevnt de l'entretien carunot et
périodique des cycles. Les opérations de metnaainnce
mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le crdae de
procédures prédéfinies. Elcls pvenuet nécessiter l'utilisation
d'équipements adaptés ;
? aglbsameese et réglage des clyces nfues et occasions, vnaist la
préparation à la rtuoe ;
? réalisation d'interventions d'un pmierer neivau de complexité
prtaont sur les vélos à asasitsnce électrique (VAE, vélomoteur?).
B. ? Osanaotgirin et gotsein de la maintenance
B.1 - Oatngsroaiin de la mnticaannee :
? uutilistoan de la duatioeomctn thniquece ;
? aegenmnect et etenrtein du pstoe de travail/de l'outillage ;
? actploipian des procédures qualité en vugueur dnas l'entreprise.
B.2 - Gioestn de la metcinanane :
? établissement de tuot dnmceuot d'atelier ulite ;
? ciolnses d'utilisation à la clientèle.

4.?Extensions pobissles dnas la qioafacluitin :
? réalisation d'interventions d'un peemirr naevu de complexité,
ptnaort sur les deux-roues motorisés ;
? vtnee aelodtlinnde de pdtouris et services.

5.?Classement :
? échelon corpnasdenrt au connteu panipricl de la qultiifiaacon :
3 ;
? échelons majorés acicseslebs : 4/5 ;
?? en fotniocn de l'exercice des eixseotnns poesblis décrites au
ppaahgrare 4 ;
?? en fcnootin de l'application de critères vstianoalrs (art. 3.02 d)
de la ctinivneon collective).

6.?Modes d'accès à la qiaicltfaion :
? siot par ootitbenn d'une des cfrcitinoetas suivantes, dnas le
dianmoe de la matnennaice aobimoulte ou mtoccoyle :
?? CAP mceiannnate des véhicules automobiles, otopin C :
metccyoools ;
?? ttrie à finalité poslnoniselfee mécanicien clecys(**enregistré au
RNC**) ;
? siot par décision ditcere du chef d'entreprise, en foictnn des
compétences du salarié, appréciées par rraport au ceontnu de la
qultaoaicfin (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution plnsoienrfleose :

? vretilace :
? mécanicien spécialiste moleoytccs (fiche A.6.1) ;
? mécanicien spécialiste cecyls (fiche A.6.5) ;
? cosileenlr tquncheie clcye (fiche A.9.5) ;
? tanlrsersavse :
Voir panorama.

A.3.7 Opérateur vitrage

1.?Dénomination de la quiaoacifltn :
? opérateur vitrage.

2.?Objet de la qaiaticfoliun :
? l'opérateur vitgrae arssue le rapeelmcenmt et les réparations de
vigtaers sur tuos tpyes de véhicules.

3.?Contenu de la qflituoiaican :
A. ? Activités theeqcnius :
? réalisation de l'ensemble des inntreivtoes ctuoreans de
réparation et de relmpaneemct de veratigs tleles que la dépose et
psoe de pare-brise à jniot ou collés, le démontage et ragonetme
de virtes latérales/lunettes arrière, tiot panoramique, et aertus
vitrages, la réparation de tuos tepys de pare-brise, le
démontage/remontage/réglage des oueqtpis de prhaes et le cas
échéant luer rénovation, asini que le gvagrae de vitrages, la psoe
de pototcerin de dépannage, le ntogyae des birs de verre dnas
le véhicule ;
? les opérations de réparation et de raclnmepeemt de vagrties
mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le carde de
procédures prédéfinies. Elcls peuenvt être réglementées et
nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
? repcnemeamlt et réglages d'accessoires liés au vritgae et/ou à
la slgnosaiiaitn des véhicules.
B. ? Activités de service
? activités en reoalitr aevc l'organisation des itnrovenents :
?? uiittaslon de la dtmuceantoin tqehincue ;
?? anemecengt et erttenein du psote de travail, de l'outillage et
des équipements ;
?? aitcploaipn des procédures qualité et sécurité des pneenross
et des biens, en viguer dnas l'entreprise ;
? activités en reliotan aevc la gositen des iinvteotrens :
?? aieccul et cenoiel de la clientèle ;
?? établissement de tuos dmtcouens uelits ;
?? vntee aniddlntiloee en lein aevc l'intervention.

4.?Extensions psbioless dnas la qfctuaiaioin :
? paropticaitin à la getison des sokcts ;
? irniennvoets à l'extérieur par le biais d'unités mblioes ;
? encaissement.

5.?Classement :
? échelon coensradprnt au ctneonu pinrcaipl de la qaftiuloaicn :
3 ;
? échelons majorés aissccelebs : 4/5 ;
?? en ftoiocnn de l'exercice des etisxneos pesolisbs décrites au
parpghraae 4 ;
?? en foctonin de l'application de critères vtsnoiralas (art. 3.02 d)
de la citoneovnn collective).

6.?Modes d'accès à la qituoafailin :
? siot par ootitbenn d'une des ctiaintocifers siuntaves :
? CQP opérateur vtgiare(**enregistré au RNC**) ;
? ttrie pefonseirnlol du ministère chargé de l'emploi : caierrossr
réparateur ;
? CAP réparation des ceirorerasss ;
? siot par décision dcietre du chef d'entreprise, en foctoinn des
compétences du salarié, appréciées par rpaoprt au cotennu de la
qtoliciaifaan (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution psosoeifnlree :
? tlasnsrvrae :
Voir panorama.

A.6.1 Mécanicien spécialiste automobile Mécanicien spécialiste véhicules ultaietriis et industriels Mécanicien spécialiste motocycles

1.?Dénominations de la qcalifiitatuon (selon le cas) :
? mécanicien spécialiste almiotuoobe ;
? mécanicien spécialiste véhicules uitltaieirs et irsildenuts ;
? mécanicien spécialiste motocycles.

2. ?Objet de la qualification :
? réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective ;
?? cas des VP et motocycloes : des véhicules ;
?? cas des véhicules utilitaires et industriels : des véhicules et équipements.
? dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un degré 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 degré de complexité ;
?? le contrôle/réglage des moteurs ;
?? les éléments de liaison au sol ;
?? pose d'accessoires sur véhicules.

B. ? Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :
? organisation de la maintenance ;
? planification et gestion du parc de matériel /de l'outillage ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2 - Gestion de la maintenance :
? établissement de tout équipement d'atelier ;
? conditions techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. ? Particularités véhicules industriels et motocycles

Véhicules utilitaires et industriels :
? maintenance et réparation d'organes/d'équipements.
Secteur motocycloes :
? assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycloes ;
? réparation des véhicules d'occasion/réalisation d'essais ;
? contrôle de la pollution ;
? sécurité et abaissement de bruit.

4. ?Extensions possibles dans la qualification :

? intervention d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et équipements assurant la conduite, la sécurité 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/groupe hydrauliques?) ;
? réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les équipements de sécurité et d'assemblage).

5. ?Classement :

? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
? échelons majorés associés : 7/8 ;
?? en fonction de l'exercice des fonctions professionnelles décrites au paragraphe 4 ;
?? en fonction de l'application de critères particuliers (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. ?Modes d'accès à la qualification :

? soit par obtention d'une des qualifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycloes) ;
?? CAP mécanique des véhicules, option A : vocation particulière ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycloes, complété par une pratique professionnelle ;
?? diplôme complémentaire au CAP :
??? réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
??? ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ;
??? ou maintenance des systèmes embarqués de l'automobile ;
?? bac professionnel mécanique des véhicules, option A : vocation particulière ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycloes (selon le cas), préparé sous statut scolaire ;
?? titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile, complété par une pratique

pelisrleonne prttmneae d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
?? titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile ;
?? CQP mécanicien spécialiste automobile (**enregistré au RCNP sous l'intitulé « CQP mécanicien automobile »**) ;
?? CQP mécanicien spécialiste motocycloes,
?? CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels ;
? soit par décision de la commission de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. ?Possibilités d'évolution professionnelle :

? varceite :
?? technicien confirmé mécanique automobile/technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1) ;
?? technicien électricien électronique automobile/technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels/technicien confirmé motocycloes (fiche A.9.2) ;
?? technicien après-vente (fiche A.9.6) ;
? thvresraae :
Voir panorama.

A.9.2

Technicien électricien électronique automobile Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels Technicien confirmé motocycloes

1. ?Dénominations de la qualification (selon le cas) :

? technicien électricien électronique automobile ;
? technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels ;
? technicien confirmé motocycloes.

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 motocycloes :
?? les moteurs, transmissions 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, transmissions et équipements périphériques ;
?? systèmes électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et équipements assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
? pose d'accessoires sur véhicules.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :
? l'établissement de diagnostics ;
? la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.
Elles supposent également la capacité d'interprétation des données que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des méthodes 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 mise à jour de la documentation technique ;
? planification de l'intervention ;
? planification et gestion du parc de matériel /de l'outillage ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
B.2 - Gestion de la maintenance :
? conditions techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
? établissement de tout équipement d'atelier ;
? établissement de devis, d'OR.

C. ? Particularités véhicules utilitaires et industriels :

? identification des procédures de maintenance préventive ;
? maintenance et réparation d'organes/d'équipements.

D. ? Particularités motocycloes :

? assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycloes ;
? réparation des VO/réalisation d'essais ;

? réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques ;
? contrôle et intoinreevtn sur pirtae cycle.

4.?Extensions pbolssies dnas la qaitciifoalun :
? picrapatitoin ponctuelle, en rleias du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de rstiuottein des véhicules ;
? dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI) ;
? iveontirntes sur véhicules électriques et spécifique sou sur tuos systèmes gaz ou sur équipement nécessitant une haoitiitlabn (exemple : luitmer de veistse dnas le cas des véhicules industriels) ;
? apupi teniquhuce aux salariés de l'atelier/tutorat de jueens en faiomrton alternée.

Cas des VUI :

? iteeitnnorvns prontat sur systèmes de cfoornt et d'agrément et sur systèmes électroniques et hlquiyuerads des diipstosfis ceeonxns au véhicule (portières, billetterie, otlus de communication...), (autobus/autocar) ;
? ifttaaodcentin des moeds opératoires reiatfls à la psoe d'équipements spécifiques (hayons/groupes hydrauliques?), et à l'aménagement du véhicule ;
? réalisation des interventions.
Secteur mocyoectls :
? auciecl clientèle et ritoeisuttn des véhicules.

5.?Classement :

? échelon cdooprneasrnt au cnotneu ppirincal de la qtufiacoiilan : 9 ;
? échelons majorés acelibsscs : 10/11 ;
? en fncootin de l'exercice des eseoxntnis pboielssss décrites au prrhpaaage 4 ;
? en fonotich de l'application de critères vanotliars (art. 3.02 d) de la ctvnooienn collective).

6.?Modes d'accès à la qutalaioicfn :

? siot par onebtoitn d'une des ceiniiootrcafts suivantes, dnas le diamone de la maanincnete altoiuombe (VP ou VI ou motorcycle, seoln le cas) :
?? bac pnsernsfoioel mnaciantene des véhicules, oopitn A : vroitues particulières ou B : véhicules de toarsprnt reutoir ou C : mycoeolcts (selon le cas), préparé en aactlrnene suos conrtat de taavril ou en firmoaotn couinte ;
?? CQP tnehccien électricien-électronicien aobloumte(**enregistré au RCNP suos l'intitulé « CQP tiiecenhcn après-vente aobutiomle »**) ;
?? CQP tnechiein confirmé mtolceycos ;
?? CQP tiehneicn confirmé véhicules uiiatritels et ienrluitsds ;
? siot par décision dteire du cheh d'entreprise, en fcotionn des compétences du salarié, appréciées par roprrpat au cntenou de la qficalitiuan (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnfrelisnesooe :

? vlcartiee :

?? tciicenehn epxret après-vente automobile/technicien erpext après-vente véhicules uliieattris et industriels/technicien erexpt après-vente motyeolccs (fiche A.12.2) ;
?? réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier/chef d'équipe mclooyctes (fiche A.20.1) ;
?? aengt de maîtrise ateelir (fiche A.20.2) ;
? tnaesrvlsrae :
Voir panorama.

A.9.5 Conseiller tuqnceihe cycles

1. ?Dénomination de la qiaaiciulnton :
? cnoliseelr tinuehqce cycles.

2.?Objet de la qiafuotliacin :

? réalisation d'activités de ctiopeonn de vélos personnalisés, de maactineane aigni que de caisrieoaimoclmtn des cycles, poirtuds et accessoires.

3.?Contenu de la qfoliaicautn :

A. ? Activités technqieus et ceceeamrmlis :
? définition du puriodt (route/course, etc.) ;
? cihox du cadre, des éléments du gpruoe et de la périphérie ;
? préparation d'un vélo à la vnete : abgaslemse des cotoansmps ;
? réalisation de l'ensemble des itnrvioetnes de meacnintane préventive rnlvaeet de l'entretien cuarnot et périodique des ccleys ;
? réalisation des ivoreentitnns de mnencianate ctericrove ;
? menicatnane et calsomoiecteiimran des vélos à aancsitsse

électrique (VAE, vélomoteur?) ;

? coalomiimcaesrtin des poiudrts et asciceeross :
?? clsenios d'utilisation des ptouidrs et aeioccsrse ;
? cibunoottrin à la poomtoirn des pituodrs et sevcires de l'entreprise ;
?? réalisation de vntees complémentaires/réalisation de veetns à distance.

B. ? Activités raletvies à la gsteion de la ctlieaoiimcmsron et de la macintnenae :

? gsetoin aivraitmindtse des activités de ceoicmmaosriaitln ;
? msie à juor de la doaituoecmnn tnecciuhe et ccmmeoliae ;
? facturation/encaissement ;
? aengenemt et erteinetn du potse de tirvaal /de l'outillage ;
? poailacitfinn de l'intervention ;
? aocalpipitn des procédures qualité en veguiur dnas l'entreprise.

4.?Extensions polsisbes dnas la qiciutafolain :

? mcaantninee et cetsiliaoamcrmoim des deux-roues motorisés ;
? gsiteon des stocks/participation aux inrnetiaevs ;
? aménagement et animotain de lueix de vente/d'exposition ;
? appui thqeiuence et/ou commrciael aux cobeturraloals ;
? toratut de jeenus en fmrtooain alternée ;
? réalisation d'opérations de mcnaeniate et de cmoimsoatclaierin patront sur les deux-roues motorisés.

5.?Classement :

? échelon cpoannorrdet au cnenotu piaiprncal de la qotcifulaiain : 9 ;
? échelons majorés aceeicblss : 10/11 ;
?? en fcionon de l'exercice des eosexntnis pobesliss décrites au prarhpaaage 4 ;
?? en fociotn de l'application de critères vslintroaas (art. 3.02 d) de la ciontonven collective).

6.?Modes d'accès à la qoiualtiacfn :

? siot par oeioibtntn d'une des carfittonciies suivantes, dnas le doaimne de la mnatncneiae mycootelcs :
? CAP mtanaeicnne des véhicules, opiton C : motorcycles, complété par une ptirauqe plelnsfrsnoeioie preamtnett d'assurer les activités fuaingrt au prpahaarge 3 :
? titre à finalité peiofssnnleolre ceeslnloir tnquechie clyces(**enregistré au RNCP**) ;
? siot par décision dteirce du cheh d'entreprise, en fociotn des compétences du salarié, appréciées par rproapt au cteonnu de la qucoifliaiatn (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution pnflroisoensele :

? vitcrelae :

?? teichinen epxret (fiche Z.12.1), suos aitolelappn d'emploi spécifique d'entreprise ;
?? maîtrise technique/chef d'équipe ? cheh de gpruoe (Z.20.1), suos apaiptoleln d'emploi spécifique d'entreprise.
? trvansrelase :
?? vior panorama.

A.9.7 Opérateur vagirte confirmé

1.?Dénomination de la qficioiltiaan :
? opérateur vriatge confirmé.

2.?Objet de la qiulaicoftain :

? opérateur viartge confirmé arusse le reecpmalemnt et les réparations cutaneros et colexpems de vageitrs sur tuos tpyes de véhicules en cenrte et en mobile.

3.?Contenu de la qiflatuioicain :

A. ? Activités tnheuqceis :

? réalisation de l'ensemble des inietvenonrts caeruonts et ceopxelms de réparation et de rpelaneemmt de vaigrtes tleles que la dépose et psoe de pare-brises à jnoit ou collés, le démontage et regoanmte de vetirs latérales/lunettes arrière, tiot panoramique, et aruets vitrages, la réparation de tuos tpyes de pare-brise, le démontage/remontage/réglage des otqeiups de prhaes et le cas échéant luer rénovation, aigni que le gvgaare de vitrages, la psoe de peoorittcn de dépannage, le nogeaytte des birs de verre dnas le véhicule en tutoe anmouitoe en cnrete et en extérieur ;
? les opérations de réparation et de relncemempat de vegtrias mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le carde de procédures prédéfinies. Eells punveet être réglemteées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

? raemmlaecnpt et réglages d'accessoires liés au viargte et/ou à la saoiitniigan des véhicules ;
? opérations ctaournes et cplxoeeems de dépose et repsoe d'équipement électronique de sécurité et de cnrfoot liés au vgitrae ;
? usaloititn d'outil de dogstiniac puor la resime en conformité des équipements de confrot liés au vtgirae ;
? ustoitilian d'outil de dginioitsac puor la rsemie en conformité des équipements de sécurité liés au vatrige suos l'autorité du responsable.

B. ? Activités de service

? activités en rtialoen aevc l'organisation des itrnrteeovnis :
?? uilaioittsn de la dutnicoeamton tnicueqhe ;
?? aeneenmgct et ettierenn du psote de travail, de l'outillage et des équipements ;
?? agcneenmet et équipement du véhicule de scrviee puor l'intervention en moible ;
?? gtsoein des paramètres de tarival en extérieur, rrpoot de rendez-vous sécurisation du périmètre de travail, gïtosen des déchets ;
?? atïppalcoïn des procédures qualité et sécurité des pesnneros et des biens, en viuegur dnas l'entreprise ;
?? organisation, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail.
? activités en rtleoain aevc la gsetoin des ioreetnitvns :
?? aeicucl et cïonsel de la clientèle en erresptine et cehz le cleint ;
?? établissement de tuos donmecuts utlies ;
?? établissement de devis, d'ordre de réparation ;
?? vtnee atienidlnldoe en lein aevc l'intervention ;
?? piaproiatictn en siotuen à la giesotn des soktcs ;
?? émission de la fucaïraottn ;
?? le cas échéant, emiennsceast puor les ïoneirventts en mobile.

4. ? Extensions psbsielos dnas la qtaaicfiluoin :

? activités liées à la gsteion de l'intervention :
? apupi tqhenicue aux salariés de l'atelier ;
? toartut de jeeuns en ftormoian alternée.

5. ? Classement :

? échelon crarpoensnodt au cnnteou pinpciarl de la qftuïiaalicon : 9 ;
? échelons majorés acibselscs : 10/11 ;
?? en foocntin de l'exercice des eisnntoexs pseïblsôs décrites au ppaahagrre 4 ;
?? en foctocin de l'application de critères vioasrnatls (art. 3.02 d) de la ceninovotn collective).

6. ? Modes d'accès à la qiflicoaiatun :

? siot par otetbonin de la cecirtioiaftn snitvaue :
?? CQP opérateur vgratie confirmé (**enregistré au RCNP suos l'intitulé « CQP tncichieen vtaigre »**) ;
?? siot par décision dretice du cehf d'entreprise, en fincoton des compétences du salarié, appréciées par rrpoot au coentnu de la qcoaiifutilan (paragraphe 3).

7. ? Possibilités d'évolution poelssonlsreife :

? trsvslnaerae :
Voir panorama.

A.12.2

Technicien eperxt après-vente automobile Technicien exerpt après-vente véhicules utilirïates et industriel Technicien eepxrt après-vente motocycles

1. ? Dénomination de la qiauliticfoan :

? tieiecchnn eperxt après-vente ambtuooulie ;
? teihneccin erxepxt après-vente véhicules uïititrealis et itrndslïues ;
? tceecïnhn eprxet après-vente motocycles.

2. ? Objet de la qaicoftuïialn :

Réalisation d'activités de macainnnete pnrtoot sur :
? cas des véhicules ulittreais et iuldeïsntrs :
?? les véhicules iensurldits et leurs équipements ;
? cas du VP et du moylctoce :
?? les mourttes tueremihqs et équipements périphériques ;
?? l'ensemble des systèmes de conduite, conroft et sécurité des véhicules.
Le tlrüaïite de la qaitiloaufïcn arsuse la ftinooc de référent thqeuicne du srceïve après-vente ; à ce titre, il eectuffe une mossiïn d'appui et de frtooiamn technique.

3. ? Contenu de la qicfuïltoaain :

A. ? Activités tiunecqehs :
? tuoets activités de mnneactiane préventive et cricrtoeve des véhicules, poantrt sur :
?? mrteuos tqehemuris et équipements périphériques ;
?? ebneemsls mécaniques ;
?? systèmes électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et outpqsï arsasunt la conduite, le cnofort et la sécurité du véhicule ;
? psœe d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de mcantnianee mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rnaartoppt à :
? l'établissement de ditaicsongs ;
? la msïe en ?uvre de contrôles, de réglages et d'essais.
Elles soenuppst également la capacité d'interprétation de gdruaerns psyqehuis asniï que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de doiastnïgc et de contrôle, y criomps à distance.

B. ? Orgaitanïosn et gsetoin de la maintenance

B.1 - Oïïgnstroaïn de la mcantnaïeïn :
? en rtelaïon aevc les sveeïrcs du ctonuutsercr et/ou de l'équipementier : réception/transmission d'informations à caractere tqcïnuhee ;
? msïe à juor et csesamnllet de la dtconmïoeuatn tuhqïecne ;
? pacïoïitïfnan de l'intervention ;
? aemeencngt et eeïtternn du poste de traaivl /de l'outillage ;
? atacioïlppn des procédures qualité en vgiueur dnas l'entreprise.

B.2 - Getsoïn de la mcnnnaïatee :

? cesïnlos tecqïuhnes et d'utilisation auprès de la clientèle ;
? établissement de tuot dcmuenot d'atelier ulite ;
? païotptcriain ponctuelle, en rieals du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de rteotïsutïn des véhicules.

B.3 - Footcïnn foïartmïn tqcïnuhee :

? réalisation d'actions de ftoïrmoan tnicequhe à l'attention des colbuoarlerats du SAV ;
? prtpïaïaoctïn à l'élaboration du paln de foamrtïn de l'entreprise/tutorat de jeuens en frmoatïon alternée ;
? auppi thïqucene aux coeurolaabltrs du SAV.

C. ? Particularités :

C.1 - Particularités auïbotmïoles :
? irvtnnneïetos sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.

C.2 - Particularités véhicules ulrtïetïias et inerïtusdls :
? itacntïdeïïofn des pcsorseus de meainnacte préventive ;
? mcïatnaneïe et réfection d'organes/d'équipements ;
? inrtnoeïnvests sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tuos systèmes gaz ou sur équipement, nécessitant une htaïoalïtïbn ou une aatïstotetn d'aptïtude (exemple : leuïmitr de vitesse) ;
? inntntovreeïs pnoartt sur systèmes de croofnt et d'agrément et sur systèmes électroniques et hdureïlyuqas des dïïïftpos cïnxenoïes au véhicule (portières, billetterie, otliïus de communication...) : autobus/autocar.

C.3 - Particularités mlcoyteeos :
? acïceul clientèle et rsetïitoun des véhicules ;
? contrôle et itvntïeoernns sur patriïe ccyle ;
? affectation, sïvui et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

C.3 - Particularités mlcoyteeos :
? acïceul clientèle et rsetïitoun des véhicules ;
? contrôle et itvntïeoernns sur patriïe ccyle ;
? affectation, sïvui et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4. ? Extensions peïlossbs dnas la qclatiïuïoïan :

? un suel échelon étant attribué à ctete qualification, totue pgorerïssïon se trudiïat par une nvleluoe qïtoaucflaïïn de csaenmlest supérieur.

5. ? Classement :

? échelon cndsoropenrat au ctneonïu de la qcaïlofiuatïn : 12.

6. ? Modes d'accès à la qouïaïlïfatcn :

? siot par otetnoïbn d'une des crntïcïtïeïafos suivantes, dnas le dnïamoe de la manncatnïee aïbulmïote (VP ou VUI sleon le cas) :
?? bac pïesroesnonïl mntncnaïeïe des véhicules (option A : vrïoïets particulières ou B : véhicules de trnsïoapt rtïoeur ou C : motocycles, seoln le cas), complété par une prtuaïqïe polnnsfïelseore pmntetaret d'assurer les activités fugïanrt au ppahgarare 3 ;
?? CQP thcïceïeïn eperxt après-vente aulïtomïe (enregistré au

RNCP) ;
?? CQP thiecnien erpxet après-vente véhicules utilitaires et ilredunists (enregistré au RNCP) ;
?? CQP tichenhein exsept après-vente mtlyoeoccs ;
? siot par décision deticre du cheh d'entreprise, en fiotocnn des compétences du salarié, appréciées par roapprt au cnetnou de la qiiatfclaoiun (paragraphe).

7.?Possibilités d'évolution psollrnsonefiee :
? vrlteicae :
?? réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier/chef d'équipe myeocctlos (fiche A.20.1) ;
?? agnet de maîtrise aeilter (fiche A.20.2) ;
?? gennirstoaié d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
? transversale.

C.20.1 **Vendeur atlioumbe confirmé**

1.?Dénomination de la qiiuaoiaactln :
? vundeer aimuoooble confirmé.

2.?Objet de la qfiuoliataicn :
? le veendur aolutmiboe confirmé réalise, dnas le cdare des dteicviers reçues et suos contrôle derict de sa hiérarchie, l'ensemble des activités croonnucat d'une prat à la caileaoicmormstin des véhicules, ansii qu'à la vetne de fcnintneemas et de partiosnets périphériques, et d'autre prat à la rsepire des véhicules d'occasion.

3.?Contenu de la qtiflaucoaiin :
A. ? Activités de crioeaimloctsiamn des produits, pstieonarts et services
A.1 - Ccliamaomrseitoin des VN, pidtrous et potnstearis :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? ctsialeiaocimmron des véhicules ;
? vnete de fmcnineaent ;
? vtnee de ptdouris et pttaeirosns périphériques simples.
A.2 - Rsipere des véhicules d'occasion :
? eiosaimttn pqhyisue du véhicule d'occasion/détermination de sa vealur ;
? négociation du prix de rseipe du véhicule.

B. ? Activités riveaetls à la goitesn de la cocoramiaseltiimn :
? gtsioen atnditiismavre des activités de comioatlrsmiaicn ;
? ogtsiainoan des activités en fotincon des oitjecfbs qtaitunatifs et quifilattais déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cemtops rdnués d'activité cecraiommlle ;
? msie en ?uvre du paln d'actions cmrecmoaiels de l'entreprise ;
? suvii des atengs et réparateurs présents sur le seecutr d'activité du triutliae ;
? atiiilcpopn des procédures qualité en viuuegr dnas l'entreprise.

4.?Extensions pbosslies dnas la qictoiufaialn :
? siuvi de la lvoairsn des véhicules ;
? taienetmrt des réclamations simples.

5.?Classement :
? maîtrise ; échelon ceroprsndanot au cntoenu prpcainil de la qutiilcaaiofn : 20 ;
? échelons majorés ascblecsies :
?? en ftoniocn de l'exercice des eitnoxenss plbsesois décrites au pgphaarare 4 ;
?? en fintoon de l'application de critères vlnaosirats (art. 3B.02 d) de la cioetonnvn collective).
Le vneuedr confirmé dnot l'activité panpcliire est la vetne aux sociétés, ou la vetne à marchands, diot être placé sur l'échelon 23 « Attaché cormicmael » dnas les ctdoionnis prévues par la fchie C.23.1.

6.?Modes d'accès à la qaiiaolcuftn :
? siot par onotbieln d'une des citaorfietcins suivantes, dnas le dnimoae de la vtnee :
?? DUT tnucheqeis de cielcotiamsimoarn complété par une pgiarute pfoeroilnnsse pneartmt d'assurer les activités fuiangrt au parrahgape 3 ;
?? BTS négociation et doaiigailtitsn de la rleitaon cinlet complété par une patquie pslfrenleinosoe preaetmnt d'assurer les activités fiurgant au pgaparhae 3 ;
?? BTS maeagmnet des unités cmmliercoaes complété par une pauritqe pslfnosrieolnee praetemtnt d'assurer les activités fgraunit au prhaaparge 3 ;
?? titre de l'ESCRA gnintiasiore d'unité cmiaroemlce spécialisée

en aibmoolute ;
?? CQP veudenr aobtulimoe confirmé(enregistré au RCNP suos l'intitulé « CQP vuede n aobiumolte »).
Le tiilartue d'un CQP « Coienllesr camemrocil amlutioobe » diot être classé « Veedunr atbumoiole confirmé » échelon 20, si les activités confiées croesenpendot à cllees décrites au pagrprahe 3 ci-dessus ;
? siot par décision dceirte du cheh d'entreprise, en ftoioncn des compétences du salarié, appréciées par roapprt au cenontu de la qlifouaaiitcn (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution polneoesflsrnie :
? vtaerclie :
?? attaché caocemmirl (fiche C.23.1)/conseiller des vntees atilomboue (fiche CCI1) ;
?? adjinot au cheh des vtenees (fiche CCI1) ;
?? cheh des vneets (fiche CCI1) ;
? talenvsasre :
Voir panorama.

C.20.2 **Vendeur confirmé véhicules industriels** **Vendeur confirmé véhicules utilitaires**

1.?Dénomination de la qiaoaflicuicn :
? vduneer confirmé véhicules iridnutlss ;
? veudenr confirmé véhicules utilitaires.

2.?Objet de la qlaouctfiiaicn :
Le vneuedr confirmé véhicules iistdlenrus réalise l'ensemble des activités cnnaucort à la ctcracimioislojan des véhicules ainsi qu'à la vtnee d'équipements et puritdos périphériques. Il etcfeufe également la rsrpiee des véhicules d'occasion ;
Ces activités snot réalisées dnas le crdae des decirietvs reçues et suos contrôle deict de la hiérarchie ;
Le vneuedr confirmé véhicules uilaattiers réalise l'ensemble des activités caonrcout à la caatiimlocormisen des véhicules utilitaires. Il cslleioie le cinelt sur l'aménagement ou la totsfminarraon de son véhicule et lui artope également un ciseonl fiscal. Enfin, il puet eecufetfr la rsirope des véhicules d'occasion ;
Ces activités snot réalisées dnas le crade des dcievties reçues et suos contrôle direct de la hiérarchie.

3.?Contenu de la qaiiaolcuftn :
A. ? Activités de coalircimasitoemn des ptoudirs et services
Toutes activités cnoranouc à la réalisation de l'acte de vtene des véhicules nefus et osicaoncs :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? calsretmiicoomian des véhicules ;
? vtnee de financement, d'équipements et de pritudos périphériques ;
? sviui du réseau secondaire/intermédiaire.
Toutes activités cnouarcont à la rsprie des véhicules d'occasion :
? esatmoitn puihsqye de véhicules d'occasion/détermination de luer vleuar ;
? en fotcnoin des dcterieivs reçues et suos contrôle de la hiérarchie : négociation de la vlueur de reprise.

B. ? Activités rleeivats à la gtseion de la clmoimasricoeatin :
? aevc apupi de la hiérarchie, ou d'un attaché crmoicemal ou cellieosnr des vetens ; gteiosn d'une cmamodne globale, ianuclnt la paoistern de foreurissnus (carrossiers, équipementiers?) ;
?? gesiotn atraiidintsvme des activités de commercialisation, inalunct :
?? getsoin des ppoionriosts de siecvre « lioctoan lnugoe durée » ;
?? svuii comeciamrl d'un prac véhicules ;
?? siuvi des ranoiltas aevc les sericves de contrôle ;
? ooitrgsiaann des activités en ftocoinn des ojbtcfeis qattfuainits et qafitilaus déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de copmets rdnués d'activité clremamioce ;
? ptitaaoocpirin à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions cicareolemms de l'entreprise ;
? tuatort de jneeus en faioomtrn alternée ;
? aliotcaipn des procédures qualité en veuigr dnas l'entreprise. Particularités du véhicule iestdiurnl :
? en ppaiioctiartn : réponse à l'appel d'offre. Particularités du véhicule uiititlrae :
? cnsieol en aioaptatdn et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, siuvi poetucnl de la gtsieon des aménagements (hors carrossage) suos contrôle de la hiérarchie ;
? cineosl fascil auprès du client.

4.?Extensions pseoilbss dnas la qaoiiuclftan :

? taeitrnemt des réclamations smpeils ;
? svuui de la liravison du (des) véhicule(s) au client.

5.?Classement :

? maîtrise ; échelon cooadpnsrnrnt au cntoneu ppiniarcl de la qffliaiouiacn : 20 ;
? échelons majorés aeseisblccs : 21/22 ;
? en focniton de l'exercice des esetxonnis pissebols décrites au prhaaprage 4 ;
? en fctonoin de l'application de critères vonstralais (art. 3 B.02 d) de la cevnooitnn collective).

6.?Modes d'accès à la qioitaufliacn :

? siot par oebtttnin d'une des ctioaicntifres suivantes, dnas le diamnoe de la vnete :
?? DUT tuciqhnees de cctiemlamioosrain complété par une piratuqe pnlnrnlloeisefsoe ptrmteenat d'assurer les activités fnagriut au pparahare 3 ;
?? BTS négociation et dgaioitiitsain de la roieatln clenit complété par une ptiqauere psonierlfenolse ptrenaetmt d'assurer les activités faunrgit au paarhprgae 3 ;
?? BTS mnngmeaaet des unités cleiameorcms complété par une prqatuie psliserooenfle pemtanrtet d'assurer les activités fnigraut au prhgaarape 3 ;
?? CQP Vdeuenr confirmé VI ;
?? CQP veeudnr confirmé VU ;
? siot par décision ditrece du chef d'entreprise, en focointn des compétences du salarié, appréciées par roapprt au cteonnu de la qfaluiiotcain (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution pnsfreollionsee :

? velitarce :
?? attaché crmeaociml VI/attaché ciaemmorcl VU (fiche C.23.2)/conseiller des vtene VI/conseiller des vtene VU (fiche CC12) ;
?? adinojt au chef des veents (fiche CC11) ;
?? chef des vtnees (fiche CC111) ;
? tlarrenvase :
Voir panorama.

C.23.1 Attaché commercial

1.?Dénomination de la qciaofitailun :

? aifn de préciser le tpye d'emploi, ctete dénomination puet être complétée, soeln le cas, des qfluatiaiifcs siatnvus : « aiotmlbuoe » ou « ralnbsseope hlal » ou « sociétés » ou « marhncdas » ou « seuetcr ».

2.?Objet de la qufloiciaiatn :

L'attaché cieomrcaml réalise l'ensemble des activités ccrnuaoot d'une prat à la clitaocaeimrsmion des véhicules et pirudots périphériques et d'autre prat à la rseirpe des véhicules d'occasion.
Il bénéficie d'une aomtoinue irmptnoate dnas la responsabilité de l'organisation du travail.

3.?Contenu de la qaclifaioiutn :

A. ? Activités de cmoismilaeoatrcn des ptdorius et seevircs :
A.1 - Elnembse des tetialiurs de la qualification, queul que siot le tpye d'emploi :
? tuoets activités cocranunot à la réalisation de l'acte de vetne des véhicules nfeus ou onciacs :
?? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
?? ciaisimeamotolcrn des véhicules ;
?? vntee de feneinmanct et de purtodis périphériques ;
?? svuui du réseau secondaire/intermédiaire ;
?? svuui de la loirviasn du (des) véhicule(s) au clinet ;
? touets activités coucnnoart à la rriespe des véhicules d'occasion ;
? etimaitosn phusyiqe de véhicules d'occasion/détermination de luer vauler ;
?? négociation de la vlaeur de reprise.
A.2 - L'attaché cicaeromml « sociétés » réalise spécifiquement :
? réponse aux alpeps d'offre émanant des estpenerris et anmitsoitiardns ;
? goeistn des pinootrpsis de seircve « litacoon lunoge durée » aux ereinsrteps ou atoantirdsminis ;
? suvii crmoaeciml d'un prac véhicules.
A.3 - L'attaché ccarmomiél « mhcraads » réalise spécifiquement :
? teuots activités cuornnoact à l'achat et à la vtnee des véhicules d'occasion : iiteonditcafin des offres, etoaisimtn de la rentabilité d'une opération, négociation du pirx d'achat des véhicules,

ceinolss à la focre de vetne en vue d'optimiser les reprises.

B. ? Activités rtieuales à la gsitoen de la ceioatclormasmin :
? gtesoin aimsnvrtdaiite des activités de ccaiotelsioamrimn ;
? ortinasioagn des activités en fioncotn des oejtfcbs qtititnuaftas et qaiatiutlfs déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cpotems rudens d'activité cemoacimlre ;
? prtictpaioain à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions cimleamecors de l'entreprise ;
? toratut de jeenus en fritmoaon alternée ;
? tteaienmrt des réclamations (dans le carde de dveirecits reçues) ;
? appoiatlicn des procédures qualité en vuieugr dnas l'entreprise.

4.?Extensions pssblieos dnas la qcaaoiutflin :

? giesotn des imntiroanfos reçues sur le net ;
? ogasairontin et atinoiamn des luix d'exposition/de pionts relais.

5.?Classement :

? maîtrise ; échelon codoapennrrst au cnetonu papicrinl de la qcfooitiaalin : 23 ;
? échelons majorés aiccbelsess : 24/25 ;
? en ftoiocnn de l'exercice des extnsienos pesbloiss décrites au pargpaarhe 4 ;
? en fiooctnn de l'application de critères viasratols (art. 3 B.02 d) de la ctvineoon collective).

6.?Modes d'accès à la qlafiiioatciun :

? siot par oiottenbn d'une des cnetitairiofs suivantes, dnas le dominae de la vtene :
?? DUT tunhceqies de cciotarsmoeiialmn complété par une puqraite plfonsiseerolne pearmtntet d'assurer les activités fagrunit au paphrgarae 3 ;
?? BTS négociation et diaiiaagtltiosn de la rtloiaen cleint complété par une puatrqie psfeonnllesoire ptnetraemt d'assurer les activités fiarungt au pragrahape 3 ;
?? BTS mngeeanamt des unités clcmermioeas complété par une patiqruie pnnoefelsliorse ptetaemrnt d'assurer les activités finuagrt au paharpgrae 3 ;
?? titre de l'ESCRA girnotsinaee d'unité cimarmeloce spécialisée en atlmbouoie ;
?? CQP attaché cmrcaiemol aoolmtbue ;
?? CQP attaché ciaceomrml sociétés.

Le tliutraie d'un CQP acquis avnat l'entrée en vueuigr de l'avenant n° 35 diot être classé « cneoselilr des vetens », nieavu IA en fihce CC11, si l'activité confiée va au-delà de la qafioouilaitn décrite aux pareapagrhs 3 et 4 ;
? siot par décision dcritee du chef d'entreprise, en fnooticn des compétences du salarié, appréciées par rpparot au cetnnou de la qtlauifioacin (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution ploelennorssfie :

? veltacire :
?? aindjot chef des vntees (fiche CC11) ;
?? chef des venets (fiche CC111) ;
? tassarlrvene :
Voir panorama.

C.23.2 Attaché cacmremiél véhicules industriels Attaché comreiacml véhicules utilitaires

1.?Dénomination de la qiuoictafailn :

? attaché cammoircel véhicules iedultrnsis ;
? attaché cmrmcoieal véhicules utilitaires.

2.?Objet de la qtilfaucaion :

? l'attaché crcimeoaml véhicules iliundrsets réalise l'ensemble des activités cuoracnont à la cmatissecomliaron des véhicules industriels, équipements et pdtuoirs périphériques ainsi qu'à la rrspeie des véhicules d'occasion ;
? il arssue la gsotein d'une cnadomme globale, de l'analyse de la ddmaee cenlit à la larvoisn du véhicule, iulncant s'il y a leiu la poiaserttn de fnrouerssius (carrossiers, équipementiers?) ;
? il bénéficie d'une amnouoie inrmpptoae dnas la responsabilité de l'organisation du trvaail ;
? l'attaché cmocmriael véhicules uaieititrls réalise l'ensemble des activités coacunornt à la ctoraieocmilmain des véhicules uiliitiatres ;
? il puet eucetffer la rrpseie des véhicules d'occasion ;
? il aursre la geoitsn d'une cmdoanme globale, de l'analyse de la dmdaene cinelt à la loiivrasn du véhicule, inucnlat s'il y a leiu la poiratsten de fsururoinses (carrossiers, équipementiers?) ;
? il bénéficie d'une amniouote imopatrtne dnas la responsabilité

de l'organisation du travail.

3. C. C. I. 1.1

A. ? Activités de caioilatoeimmscrn des pudtiors et services
Toutes activités craconuont à la réalisation de l'acte de vnete des véhicules nfeus et oncsocais ;
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? ccmmaioiarsitloen des véhicules ;
? vtnee de financement, d'équipements et de pdutrois périphériques ;
? suvii du réseau secondaire/intermédiaire ;
? svuui de la lrvaision du (des) véhicule(s) au client.
Toutes activités cunooncart à la rseipre des véhicules d'occasion :
? etiomtisan pqhiysue de véhicules d'occasion/détermination de luer vluaer ;
? négociation de la valuer de reprise.

B. ? Activités revtilaes à la goeitsn de la commercialisation
? gietosn d'une cnodmame globale, ialcnuunt la ptoetsrain de finreourssus (carrossiers, équipementiers?) ;
? gteosin aittnasivdirme des activités de commercialisation, iuananclt ;
?? réponse à l'appel d'offre ;
?? gieostn des ptpooisrons de sericve «ioclotan lnguae durée» ;
?? sviui ciracemoml d'un prac véhicules ;
?? sivui des rnielatos aevc les sercives de contrôle ;
?? oianristogan des activités en fntoioen des ojtbfecis qftaaiiutts et qfalaiittus déterminés par la hiérarchie ;
?? établissement de ceopmts rdneus d'activité climeacorme ;
?? pitaiciropatn à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions ccamiolcerms de l'entreprise ;
?? taroutt de jenues en firoatomn alternée ;
?? tneeimart des réclamations (dans le carde de dcrtiviees reçues) ;
?? aapocitlipin des procédures qualité en vuugier dnas l'entreprise.
? cnesiol en aoatiapdtn et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suvii de la goestin des aménagements (hors carrossage) ;
? ceosnl fcisial auprès du client.

4. ? Extensions pbisseols dnas la qtaaiuicilofn :
? ahat etrxee de VO à mhncarads ;
? auppi thcnueiqe aux veednrus VU/VI.

5. ? Classement :
? maîtrise ; échelon copraesnrndot au cenotnu priacnpil de la qiftaaciaolin : 23 ;
? échelons majorés alsibeescs : 24/25 ;
? en foicontn de l'exercice des etnnsioxes plsoiesbs décrites au prahaparge 4 ;
? en fntcioon de l'application de critères vintolarass (art. 3 B.02 d) de la cevintonon collective).

6. ? Modes d'accès à la qiuaiocfiltan :
? sioit par otnotbein d'une des cfetrncioiitas suivantes, dnas le dmaoine de la vtnee :
?? DUT tqnecuhies de crisotoiaemmliacn complété par une praituqe psfrsleoelnie prntmeaet d'assurer les activités fiagrnut au prghaprae 3 ;
?? BTS négociation et dgoilaisittain de la rtieoaln cneit complété par une partqie pnilesoferstnoe pattrenmet d'assurer les activités fgaunirt au prahaparge 3 ;
?? BTS mnmanaaget des unités claceimomers complété par une pqairtue plnsolneiferose ptaentemt d'assurer les activités faungirt au paarhpgrae 3 ;
?? CQP attaché carecmmiol véhicules irnetuslids ;
?? CQP attaché crmicemaol véhicules utiilaetrs ;
? sioit par décision dtircee du chef d'entreprise, en fntocion des compétences du salarié, appréciées par rporapt au cotnneu de la qaictuafion (paragraphe 3).

7. ? Possibilités d'évolution piloenfsesnorle :
? viclratee ;
?? ajodnit chef des vteens (fiche CCII1) ;
?? chef des vnetes (fiche CCIII1) ;
? tsvenrasalre ;
Voir Panorama.

C.C.I.1 Conseiller des ventes

1. ? Dénomination de la qfaicuiaitoln :
Afin de préciser le tpe d'emploi, cette dénomination puet être

complétée, sleon le cas, des qaftuifilacis stnivaus : « aoioblutme » ou « rpoabssnele hlal » ou « sociétés » ou « mcandhras » ou « suetcr ».

2. ? Objet de la qtalciioouafn :
Le ceillensor des venets réalise l'ensemble des activités cuconanrot d'une prat à la carosmceiliatmion des véhicules et pitudros périphériques et d'autre prat à la rsriepe des véhicules d'occasion.
? il osnrgaie lnimbreet son epolmi du temps.

3. ? Contenu de la qiiitocuaafaln :
A. ? Activités de ciamtaosecimlron des puodrtis et services
A.1 - Eslebme des trteiuails de la qualification, geul que sioit le tpe d'emploi :
? tueots activités cnanuoroc à la réalisation de l'acte de vtnee des véhicules nufs ou oincascos ;
?? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
?? cimmaitaiooelcrsn des véhicules ;
?? vtnee de fnnimeenact et de poutirds périphériques ;
?? svuui du réseau secondaire/intermédiaire ;
? v siuvi de la loirsivian du (des) véhicule(s) au cneilt ;
? toetus activités cocaunrot à la reipsre des véhicules d'occasion ;
?? esotatmiin pqhiysue de véhicules d'occasion/détermination de luer velaur ;
?? négociation de la vular de reprise.
A.2 - Le cenollseir des vneets « sociétés » réalise spécifiquement :
? réponse aux alpeps d'offre émanant des eensriprtes et asrinmatitods ;
? gotiesn des prnpstioois de srevice «ocioltan lnguae durée » aux eesritneps ou aiddointmarnsis ;
? suvii cimcormael d'un prac véhicules.
A.3 - Le clnleioser des venets « madcahnrs » réalise spécifiquement :
? tuetos activités cunrnoocat à l'achat et à la vnete des véhicules d'occasion : iftaoineitdich des offres, etiatsiomn de la rentabilité d'une opération, négociation du pirc d'achat des véhicules, cinselos à la frcoe de vnete en vue d'optimiser ses ventes.

B. ? Activités rteiavels à la gtsoien de la commercialisation
? gisoten aiivtdminrstae des activités de cirtmoeilcmsaaoiin ;
? onraagitiosn des activités en fociontn des ofbcjties qttfanaiuys et qaitfatiuls déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de cpoetms rdeus d'activité ccmalieore ;
? ptaiitaoicrpn à l'élaboration et à la msie en ?uvre du paln d'actions cmeoriamecls de l'entreprise,
? trtoutat de jueens en foroiatmn alternée ;
? tneetriamt des réclamations (dans le cdare de dertvciies reçues) ;
? atiaclippon des procédures qualité en vueiugr dnas l'entreprise.

4. ? Classement :
Cadre nviaeu I, sur degré A, B ou C soeln l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui snot rnouneces au cadre dnas l'exercice de sa qualification.

5. ? Degrés de posoreigrsn :
Les toris degrés A, B et C dineovt nlrreemaonmt pttreeme une psegoorrsin dnas les coionndits indiquées à l'article 5.02 d.

6. ? Modes d'accès à la qiaifaolcitur :
? sioit par onitboetn d'une des circitatifones suivantes, dnas le dmoiane de la vetne :
?? BTS négociation et dtlasatiigooin de la rtaieln cientl complété par une purqaitte pfniooeslelrse pmtraetent d'assurer les activités figurat au parghparae 3 ;
?? BTS mgeenmanat des unités croemmailles complété par une piruqtae pnenolisslroefe ptemenartt d'assurer les activités fuainrgt au pagaphrre 3 ;
?? titre de l'ISCAM : mgaenar cmrmceoial de la dituibtrsoin albtmooiue complété, par une prtiaque pfsllinoerneoe ptamrenett d'assurer les activités farnuigt au prhaagprae 3 ;
?? CQP colseleirn des venets amiolubtoe ;
?? CQP cnsielelor des vtenees sociétés ;
? sioit par décision diercte du chef d'entreprise, en ftoicionn des compétences du salarié, appréciées par rppaort au cnoetnu de la qiaiouaiaclftn (paragraphe 3).

7. ? Possibilités d'évolution psensooinrfllee :
? viecltrae ;
?? aijodnt chef des vtnees (fiche CCII1) ;
?? chef des vneets (fiche CCIII1) ;
? tlasrvnaerse ;

Voir panorama.

C.C.I.2 Conseiller des ventes véhicules industriels Conseiller des ventes véhicules utilitaires

1. Dénomination de la qualification :

? conseil des ventes véhicules industriels ;
? conseil des ventes véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

? le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités rattachées à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la vente des véhicules d'occasion ;
? il assure la gestion d'une clientèle globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prise en compte des accessoires (carrossiers, équipementiers?) ;
? il organise le suivi de son portefeuille ;
? le conseiller des ventes véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités rattachées à la commercialisation des véhicules utilitaires ;
? il effectue la vente des véhicules d'occasion ;
? il assure la gestion d'une clientèle globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prise en compte des accessoires (carrossiers, équipementiers?) ;
? il organise le suivi de son portefeuille.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités de conseil et services
Toutes activités liées à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasionnels :
? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
? conseil des ventes 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 liées à la vente des véhicules d'occasion :
? estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
? négociation de la valeur de reprise.

B ? Activités liées à la gestion de la commercialisation

? gestion d'une clientèle globale, incluant la prise en compte des accessoires (carrossiers, équipementiers?) ;
? gestion des activités de commercialisation, incluant :
?? réponse à l'appel d'offre ;
?? gestion des dossiers de vente «acte de vente durée» ;
?? suivi commercial d'un parc véhicules ;
?? suivi des relations avec les services de contrôle ;
? organisation des activités en fonction des objectifs quotidiens et hebdomadaires déterminés par la hiérarchie ;
? établissement de procédures d'activité ;
? participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions stratégiques de l'entreprise ;
? traitement des réclamations (dans le cadre de procédures établies) ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
Particularités du véhicule utilitaire :
? conseil en achat et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage) ;
? conseil auprès du client.

4. 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.

5. Degrés de qualification :

Les trois degrés A, B et C définissent des niveaux de qualification des candidats indiqués à l'article 5.02 d.

6. Modes d'accès à la qualification :

? soit par obtention d'une des qualifications suivantes, dans le cadre de la qualification :
?? BTS négociation et suivi de la vente des véhicules complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités liées à la vente ;
?? BTS management des unités commerciales complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités

liées à la vente ;

?? CQP conseiller des ventes véhicules industriels ;
? soit par décision de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

? vers :
?? agent de vente des véhicules (fiche CCII1) ;
?? chef des ventes (fiche CCIII1).
? voir :
Voir panorama.

G.6.1 Contrôleur technique des véhicules

1. Dénomination de la qualification :

? contrôleur technique des véhicules.

2. Objet de la qualification :

? réalisation de contrôles techniques de véhicules légers de catégories I et II M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3,5 tonnes ;
? réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories I, II, III, M, N, et O dont le poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevant du niveau de qualification Q1, tel que défini par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié ;
? l'ensemble des activités relatives au contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Contenu de la qualification :

A. ? Activités techniques :
? utilisation de l'équipement de contrôle et de l'outil de mesure ;
? réalisation de contrôles techniques périodiques et complémentaires :
?? contrôle des points de contrôle sur le véhicule ;
?? détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des interventions techniques ;
?? analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle ;
?? analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils ;
?? analyse de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;
? réalisation des contre-visites ;
? édition, vérification et validation du procès-verbal par application de la réglementation du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.

B. ? Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation des interventions :
? utilisation de la réglementation technique et réglementaire ;
? respect des postes de travail, des équipements de contrôle, etc. ;
? application des procédures qualité en vigueur dans le centre ;
? prise en compte des circonstances d'exception.
B.2 - Gestion des interventions :
? accueil de la clientèle, accueil et conseil ;
? présentation et remise du procès-verbal du contrôle à l'utilisateur présent le véhicule ;
? établissement et suivi des dossiers de contrôle à caractère réglementaire, administratif et commercial.

4. Extensions professionnelles dans la qualification :

? suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

5. Classement :

A. ? Niveau de qualification des salariés embauchés avant le 1er juillet 2018 :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
? échelon majoré : 7/8 ;
?? dans le cas où l'employeur a demandé au salarié, comme indiqué à l'article 3.02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique VL et contrôle technique PL) ;
? échelons majorés associés : 7/8 ;
? en fonction de l'exercice des compétences professionnelles décrites au paragraphe 4 ;
? en fonction de l'application de critères complémentaires (art. 3.02 d) de la convention collective).

B. ? Cmneleasst définitif des salariés à partir du 1er juillet 2020 :
Tous les salariés embauchés avant le 1er juillet 2018 et qui relèvent à cette date de la fiche G.6.1 doivent obligatoirement être classés sur la fiche G.9.1 au plus tard le 1er juillet 2020. La présente fiche sera donc supprimée à compter du 1er juillet 2020.

6. ? Modes d'accès à la qualification :
? certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment :
?? CQP contrôleur technique VL (**enregistré au RNCP**) ;
?? CQP contrôleur technique PL ;
?? **titre professionnel du ministère de l'emploi : contrôleur technique de véhicules légers.**

7. ? Possibilités d'évolution professionnelle :
? vocationnel :
?? contrôleur technique confirmé des véhicules (fiche G.12.1) ;
? transversal :
Voir panorama.

G.9.1 Contrôleur technique des véhicules

1. ? Dénomination de la qualification :
? contrôleur technique des véhicules.

2. ? Objet de la qualification :
? réalisation de contrôles techniques de véhicules légers de catégories automobiles M et N dont le poids total en charge n'exécède pas 3,5 tonnes ;
? réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories automobiles M, N, et O dont le poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevé du navire de qualification Q1, tel que défini par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié ;
? l'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. ? Contenu de la qualification :
A. ? Activités techniques :
? utilisation du logiciel de contrôle et de l'outil de mesure directe ;
? réalisation de contrôles techniques périodiques et complémentaires :
?? identification des points de contrôle sur le véhicule ;
?? détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des intervenants techniques ;
?? analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle ;
?? analyse du navire de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils ;
?? saisie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;
?? réalisation des contre-visites ;
?? édition, vérification et validation du procès-verbal par approbation de la signature du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.

B. ? Organisation et gestion de l'intervention
B.1 - Organisation des interventions :
? utilisation de la documentation technique et réglementaire ;
? érection des postes de travail, des équipements de contrôle, etc. ;
? adaptation des procédures qualité en vue de la certitude ;
? prise en compte des exceptions.
B.2 - Gestion des interventions :
? accueil de la clientèle, forfaitaire et personnalisé ;
? présentation et rédaction du procès-verbal de contrôle à l'utilisateur présent sur le véhicule ;
? établissement et classement de tout document à caractère réglementaire, administratif et commercial.

4. ? Extensions possibles dans la qualification :
? suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
? développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

5. ? Classement :
? échelon canonic au sein du personnel de la qualification : 9 ;
? échelon majoré : 10/11 ;
?? dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3.02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique VL et contrôle technique PL) ;

? échelons majorés : 10/11 ;
?? en fonction de l'exercice des compétences des personnes décrites au paragraphe 4 ;
?? en fonction de l'application de critères volontaires (art. 3.02 d de la convention collective).

6. ? Modes d'accès à la qualification :
? certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment :
?? CQP contrôleur technique VL (**enregistré au RNCP**) ;
? CQP contrôleur technique PL ;
? **titre professionnel du ministère de l'emploi : contrôleur technique de véhicules légers.**

7. ? Possibilités d'évolution professionnelle :
? vocationnel :
?? contrôleur technique confirmé des véhicules (fiche G.12.1) ;
?? chef de centre de contrôle technique des véhicules (fiche G.20.1) ;
? transversal :
Voir panorama.

H.6.1 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 dangereux 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 système hiérarchique
B.1 - Organisation de l'intervention :
? utilisation de la documentation technique ;
? aménagement et entretien du poste de travail ;
? application des procédures qualité en vue de l'entreprise.
B.2 - Gestion de l'intervention :
? organisation des travaux d'attente.

4. ? Extensions possibles dans la qualification :
? participation à la vente de P.R, au comptoir à distance ;
? liaison entre le magasin et l'atelier.

5. ? Classement :
? maîtrise, échelon canonic au sein du personnel de la qualification : 6 ;
? échelons majorés : 7/8 ;
? en fonction de l'exercice des compétences des personnes décrites au paragraphe 4 ;
? en fonction de l'application de critères volontaires (art. 3.02 d de la convention collective).

6. ? Modes d'accès à la qualification :
? soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
?? CAP maintenance des véhicules, option A : véhicules particuliers ou B : véhicules de transport routier ou C : motos, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités confiées au paragraphe 3 ;
?? bac professionnel maintenance des véhicules, option A : véhicules particuliers ou B : véhicules de transport routier ou C : motos, préparé sous statut scolaire ;
?? CQP démonteur automobile spécialiste (**enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP démonteur automobile »**) ;
? soit par décision écrite 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 :
? vocationnel :
?? démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1) ;
?? agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1) ;
? transversal :

Voir panorama.

I.20.1 **Chef de station-service** **Adjoint au rsnbaselpoe de station(s)-service**

1.?Dénomination de la qcafliuiaiotn :

- ? chef de station-service ;
- ? aijndot au rsnsealpbe de station(s)-service.

2.?Objet de la qticuoaiialfn :

- ? le chef de station-service aursse les activités caronuont à la citoeraslmmaioicn des carburants, aseoi crescs et proditus distribués en station-service en apupi d'un rpbaoelsse hiérarchique ou du chef d'entreprise, et asrsue son rpaneelmmcet poutencl en cas d'absence ;
- ? il asrsue également, en auppi de celui-ci, l'encadrement du pnesrenol de la station.

3.?Contenu de la qliaioatiufcn :

- A. ? Activités reieltavs au meemagnnat d'une station-service :
 - ? enaedncemrt des employés de la sotaitn (affectation, sivui et contrôle des activités) ;
 - ? pataiipcoritn au rctemuneert des employés de la stotian ;
 - ? apupi aux employés de la sotitan puor la réalisation de tteous activités tqnhueiecs et cmloimarcees ;
 - ? ttauort de jenes en friomotan alternée et frootiman des clbtalurroeoas ;
 - ? établissement de teulaabx de brod d'activité et msie en pacle de panls d'action ;
 - ? réalisation et/ou enenemradct de l'ensemble des activités asrtivmdtieains et coebpmtals reilvteas au fomntennceonit de la soattin ;
 - ? msie à juor et cnealsmest de la dciuoattmenon pssollnrenfoeie ;
 - ? msie en ?uvre des démarches qualité en vuguier dnas l'entreprise.
- Il s'assure de l'application des règles, nremos et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des beins et des personnes, ainsi que des nrmeos réglementaires en vigueur.
- Il est également amené à aserusr pueemtnnloect le rammelecnept des salariés de la staiton en cas d'absence.

B. ? Activités ciamleroemcs :

- ? acceuil et conisel à la clientèle ;
- ? contrôle du pirc des caanutrbrs dnas la znoc de cnaadihsle ;
- ? apipltaoin de la pluoqiiie criomemlace de l'entreprise (accessoires, prtuiods etc.) ;
- ? vérification du rscepet de la réglementation en termes de saotgkce et de carlmaoocesimtiin des pduotris aeiaintltemrs ;
- ? oksiiranaton des tanfrtrses de fndos dnas le reescpt des règles de sécurité de l'entreprise ;
- ? msie en ?uvre d'actions pmnntleltiroeoos ;
- ? règlement d'éventuels litiges.

C. ? Activités de gtseion et d'organisation :

- ? viaaodtiln pulencotle des commandes, réception et contrôle des lvriaioisns en crarnaubt ;
- ? établissement de rtnaeolis aevc les fsieusunrros et atures aeurctcs ;
- ? geoitsn des stocks, commandes/réception de prtdious et accessoires, réassortiment des linéaires ;
- ? établissement/transmission et cnesameslt de tuos dcmoneuts à caractère atidinstimarf et caicmroeml dnas le rscepet des oatnliigbos légales ;
- ? réalisation et aasyne des itrveeinias ;
- ? ctboiutorinn à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité ;
- ? suvii de la mnnaaicete des équipements de la station.

4.?Extensions psibleoss de la qicfaatuilion :

- ? paptioitaicrn à la définition d'actions pmntoollrroeens ;
- ? rmteuercnet des employés de la station.

5.?Classement :

- ? échelon 20 ;
- ? échelons majorés abiceesscls : 21/22.

6.?Modes d'accès à la qtlaoicuaifn :

- ? siot par oottbenin d'une des citcareoiftnis stevunais ;
- ?? BTS mnegnaeamt des unités cememorlcias ;
- ?? BTS négociation et doliagititisan de la retilaon clniet ;

?? BTS giteosn de la PME,

- ?? BTS souprpt à l'action managériale ;
- ?? BTS mnancitenaes des véhicules, ooptin A : veorutis particulières ou B : véhicules de trospasnt roiuetr ou C : mteoyloccs ;
- ?? CQP chef de station-service ;
- ? siot par décision dcierte du chef d'entreprise, en fitcnoon des compétences du salarié, appréciées par rorpapt au cnetou de la qoiftauacliin (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution psnellfeoonirse :

- ? verilcate :
- ?? rblsseoapne de station(s)-service (ICI1) ;
- ? trnsvalseare :
- Voir panorama.

J.20.1 **Chef de goupre opérationnel**

1.?Dénomination de la qflcatuuiain :

- ? chef de goupre opérationnel.

2.?Objet de la qoliuiaatfncn :

- ? le chef de goupre ogsnriae et aimne une équipe et pipartcie à la getosin d'une sitotan de lctooian ou d'une activité de laiocotn paitre intégrante d'une scurturte de tialle importante. Il est placé suos la responsabilité d'un chef d'agence de location.

3.?Contenu de la qutificaloain :

- A. ? Activités rlieeatvs au menneagamt d'une saiottn de loacoitn ou d'une activité prtaie intégrante d'une srtrucute de tlaile itrmapone :
 - ? emednecart de salariés ;
 - ? apupi aux salariés de la sottian de lcitaoon puor la réalisation de tuteous activités opérationnelles, tnicuheqes et commerciales? ;
 - ? réalisation et/ou edraenemnt de l'ensemble des activités astmveniidiatrs et caletmopbs rivlteeas au foenntnoeicnmt de la staiton de location.
- Sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de goupre opérationnel s'assure de l'application des règles, des nmoers et des procédures qui régissent l'activité de la sttoian de location.

B. ? Activités clmcmerieoas :

- ? accueil, coniesl et vntee à la clientèle ;
- ? établissement de rloianets aevc la clientèle ;
- ? établissement de cntotras de lcaioon ;
- ? msie en ?uvre d'actions pmrtirleoneoels ;
- ? règlement d'éventuels litiges.

C. ? Activités de gtesoin et d'organisation :

- ? sviui de la flote de véhicules ;
- ? établissement/transmission et cssmleat de tuos dnmetoucs à caractère atsidiimartnf et cacomirmel ;
- ? tnuée de tbleuaax de brod riltafes à l'activité de la saottn de ltcaioin ;
- ? classement/mise à juor de la ditnmtacueoon plsrfoenoienlse ;
- ? apliicoptan des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4.?Extensions piolsebss dnas la qoclfataiiaun :

- ? picatatorpin au développement cemaimocrl lacol ;
- ? getsoin des cttancos aevc l'administration.

5.?Classement :

- ? échelon cdnraenspoort au cneotnu pcapnril de la qiitfcaosalun : 20 ;
- ? échelons majorés aeciscelbss : 21/22 ;
- ? en foitconn de l'exercice des eseitxns poilessbs décrites au ppraghaae 4 ;
- ? en ftoncion de l'application de critères vasnlarotis (art. 3 B.02 d) de la ctoennoivn collective).

6.?Modes d'accès à la qaciitfouialn :

- ? siot par ooetnibtn d'une des cifntaroiiecs snteuaivs cnaepsdrnoort à l'objet de la qlfiitauiocn ;
- ?? BTS négociation et rltiaeon cneilt ;
- ?? BTS négociation et doiittasgilian de la raetoiln ceinnt ;
- ?? BTS mgammaenet des unités crcmomeiaels ;
- ?? BTS vtnee et pntcoiodrus ttqioeusius ;
- ?? DUT thqcnieeus de coatsmlaioermciin ;
- ?? CQP chef de gupore opérationnel ;
- ? siot par décision driecte du chef d'entreprise, en fointcon des

compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :
? voie :
?? chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1) ;
? services :
Voir Panorama.

J.23.1 Chef d'agence(s) de location

1. Dénomination de la qualification :
? chef d'agence(s) de location.

2. Objet de la qualification :
? le chef d'agence(s) assure les activités croisées à la gestion économique, administrative et humaine d'une ou plusieurs locations.

3. Contenu de la qualification :
A. ? Activités relatives au management d'une ou plusieurs sociétés de location de véhicules :
? encadrement des salariés d'une ou plusieurs sociétés ;
? appui aux salariés d'une ou plusieurs sociétés pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales ;
? contribution à l'agencement d'une ou plusieurs sociétés ;
? réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs sociétés ;
? 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 œuvre d'actions promotionnelles ;
? règlement d'éventuels litiges ;
? participation au développement commercial local.

C. ? Activités de gestion et d'organisation :
? établissement de budgets relatifs à l'activité d'une ou plusieurs sociétés ;
? suivi de la flotte de véhicules ;
? établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et comptable ;
? classement/mise à jour de la documentation administrative ;
? gestion des contacts avec l'administration ;
? application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4. Extensions possibles dans la qualification :
? en fonction de l'activité de la ou des sociétés gérées, compétence de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels que la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

5. Classement :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
? échelons majorés : 24/25 ;
? en fonction de l'exercice des fonctions professionnelles décrites au paragraphe 4 ;
? en fonction de l'application de critères évalués (art. 3 B.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :
? soit par obtention d'une des certifications suivantes :
?? BTS négociation et relations client, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;
?? BTS négociation et relations client de la qualification client, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;
?? BTS management des unités commerciales, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;
?? BTS vente et produits touristiques, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;

?? DUT commercialisation, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;
?? CQP chef d'agence(s) de location ;
? soit par décision 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 :
? voie :
?? cadre technique (fiche ZCI1), sous-emploi spécifique à l'entreprise ;
? services :
Voir Panorama.

J.23.2 Conseiller commercial lauréat de longue durée

1. Dénomination de la qualification :
? le conseiller commercial lauréat de longue durée.

2. Objet de la qualification :
? le conseiller commercial lauréat de longue durée réalise l'ensemble des activités courantes à la réalisation des ventes et des services de la location longue durée automobile sur un secteur et/ou un périmètre prédéfini ;
? l'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise ;
? le conseiller commercial lauréat de longue durée peut réaliser les activités de développement ;
? il bénéficie d'une autonomie totale dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :
A. ? Activités de commercialisation des produits et services :
? activités courantes à la réalisation de l'acte de vente d'un produit ;
?? conseil et développement du secteur géographique donné ;
?? organisation des rendez-vous clients et clients ;
?? audit et conseil sur les besoins de mobilité adaptés à l'activité et l'organisation au client et prospect ;
?? présentation des différentes possibilités de financement et les avantages de service ;
?? déploiement des actions/campagnes/outils de marketing mis à disposition ;
?? mise en œuvre de la stratégie commerciale de l'entreprise ;
?? fidélisation de la clientèle, en collaboration avec les chargés de clientèle ;
?? développement des partenariats avec le client (notamment les produits assurances) ou les fournisseurs du secteur automobile.

B. ? Activités relatives à la gestion de la clientèle :
? maintenance de données d'information client du secteur ;
? traitement des appels d'offre et des demandes dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;
? gestion administrative des activités de commercialisation ;
? organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
? rédaction des comptes rendus d'activité commerciale dans les outils appropriés ;
? application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise et respect de la politique de l'entreprise ;
? veille sur les évolutions économiques dans le secteur confié.

4. Extensions possibles dans la qualification :
? acquisition des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise,
? présentation et vente de produits d'assurance.

5. Classement :
? échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
? échelons majorés : 24/25.

6. Modes d'accès à la qualification :
? soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
?? DUT commercialisation, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;
?? BTS négociation et relations client de la qualification client, complété par une qualification professionnelle permettant d'assurer les activités relatives au paragraphe 3 ;

?? CQP censisoerl emacieroml ltaiocon lgoone durée ;
?? CQP venuder aotilubome confirmé(enregistré au RCNP suos l'intitulé « CQP vdneuer almoibotue »), complété par une piruatqe pfrsrlslnoeonee prtemtenat d'assurer les activités faruingt au praarapghe 3 ;
?? CQP attaché cirmecmoal automobile, complété par une ptraquie pnslioerfeslnoe premtetant d'assurer les activités fginurat au pagarpahe 3 ;
? siot par décision drcitee du cheff d'entreprise, en fotnicon des compétences du salarié, appréciées par rorpapt au conentu de la qualification.

7.?Possibilités d'évolution ponnsllorfeese :
Verticale
Transversale :
? celeinlsor craicmmoel LLD sur les différentes toligpyeos de clientèle.

M.20.1 **Assistant de direction** **Chef de gpore administratif**

1.?Dénomination de la qtfacuaoiilin : (selon le cas)
? atinassst de dertiicon ;
? cheff de gorpue administratif.

2.?Objet de la qjcoiaufiatln :
? l'assistant de diioctren oirnsgae et coordonne, puor un supérieur hiérarchique, la tsnimassorn et la rédaction des inrnfatomios du service. Il assrue également l'ensemble des activités d'un secrétariat ;
? le cheff de grpoue amiitniratdsf crondoone l'activité d'une équipe secrétariat.

3. Cenntou de la qfituciaoiilan :
A. ? Particularités : ansistast de dticroien :
? tunee d'un secrétariat de drocteiin ;
? aceicul de la clientèle/des fronsuieruss ;
? réception du courrier, d'appels téléphoniques, falrgtie et dusfiiofn ;
? tnuue de planning/prise de rendez-vous/organisation de déplacements, de réunions, etc. ;
? rédaction et faprppe de documents/de courriers/de neots à caractère éventuellement citidneofenl ;
? réception/exploitation/transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou psuireuls service(s), de collaborateur(s) ? ;
? classement/archivage de dueconmts ;
? appui aux crutblrlaeoos du service/tutorat de jeeuns en ftmiraon alternée ;
? aiappitlcon des procédures qualité en vigeur dnas l'entreprise.

B. ? Particularités : cheff de groupe
En rlieas du raseolbpnse hiérarchique, le cheff de gopruue atnstiriimadf réalise les activités stnveiaus :
? affectation, sviui et contrôle des activités confiées aux coblleoartaus ;
? ppciaiottrain au recrutement/à l'élaboration et au sivui du paln de ftoariomn des collaborateurs.

4.?Extensions pibssleos dnas la qitilcauaoifn :
? pprticaootin à la goisetn du prsoneenl (congés, absences?).

5.?Classement :
? maîtrise, échelon cndsperraont au ctonenu panicripl de la qiiaiulatcofn : 20 ;
? échelons majorés acssecbiels : 21/22 ;
?? en foocntin de l'exercice des eixentnos pbisosles décrites au praaghprae 4 ;
?? en finctoon de l'application de critères vnaitslaors (art. 3 B.02 d) de la cnoetinovn collective).

6.?Modes d'accès à la qlaaciioiufn :
? siot par obnoeitn d'une des circetfntaiios suivantes, dnas le diaonne des sinceecs et thiqeenucs tarreeiits :
?? BTS sprupot à l'action managériale ;
?? BTS giteson de la PME ;
?? DUT gosetin des ertrepsneis et des ainiroitnsamdts ;
? siot par décision dcitree du cheff d'entreprise, en fontoicn des compétences du salarié, appréciées par rpporat au cnoetnu de la qtoailuiiacfn (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution pforeolisenslne :

? Velatcire :
?? giritnnesaoe (fiche Z.23.1), suos aptalloeipin d'emploi spécifique à l'entreprise ;
? tenavslrsare :
Voir panorama.

N.20.1 **Chef de grpoue de comptabilité**

1.?Dénomination de la qoitifaluaich :
? cheff de gopure de comptabilité.

2.?Objet de la qtcolfaiaiuin :
? le cheff de groupe de comptabilité egisenrrte et tartie l'ensemble des opérations cmlopatebs de l'entreprise ;
? par ailleurs, il enacrde une ou pluersuis équipes de collaborateurs.

3.?Contenu de la qluiaticfoain :
A. ? Activités tnhueiceqs :
? codification, siasie et ceeassnlmt de deirvs dconeutms ;
? saisie et règlement de ftcuars fisrounsures ;
?? sviui des coeptms fsunorisues et des lgetiis ;
? svuii de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en bnaugé ;
? suivi des ctompes cnlites :
?? rcelneas cnelits et suivi des procédures de rnoeveceumt ;
? facturation/encaissement ;
? établissement des déclarations scaelios et fiscales/des fiehcs de piaie ;
? élaboration et aocataiultsn de tbuealax de brod cplotaebms ;
? aclaoitipn des procédures qualité en vugieur dnas l'entreprise.

B. ? Activités réalisées en appui d'un ropssbnlae hiérarchique :
? aiatomn de l'équipe/affectation, suivi et contrôle des activités ;
? appui teiuncqhe aux cbroleaatulrs du service/tutorat de jneus en ftmoiaorn alternée ;
? patiarcotipin au recrutement, à la définition et au suivi du paln de fiaoomtrn des collaborateurs.

4.?Extensions psoibesls dnas la qiitloaaciufn :
? cubtoitnrion à la préparation du bguedt prévisionnel ;
? appui à la préparation des dncemtous clebpomtas : bilan, ctpmoe de résultats.

5.?Classement :
? maîtrise, échelon cdranonrspoet au ctnnoeu picprinal de la qfloitaucian : 20 ;
? échelons majorés acesiblcss : 21/22 ;
? en fnocoitn de l'exercice des eonexntiss poeslibss décrites au pragpharae 4 ;
? en foocintn de l'application de critères vslrnaoaits (art. 3 B.02 d) de la contoinevn collective).

6.?Modes d'accès à la quiaaftoicn :
? siot par oteointbn d'une des cfenarcoiitits suivantes, dnas le dinamoe de la comptabilité :
?? BTS comptabilité et gstieon des oatgorsianins ;
?? BTS gisoetn de la PME ;
?? DUT gtosien des ernsrteees et des ainstrinaoidtms ;
? siot par décision dicetre du cheff d'entreprise, en fnciootn des compétences du salarié, appréciées par rappot au cenotnu de la quifaaiolctin (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution pinfeosrllsnoe :
? veritlace :
?? gisnioertne de comptabilité (fiche N.23.1) ;
?? cadre de comptabilité (fiche NCI1) ;
? tsavlrnease :
Voir panorama.

N.23.1 **Gestionnaire de comptabilité**

1.?Dénomination de la quiaitcfolan :
? giaeernsioe de comptabilité.

2.?Objet de la qiiailuofctn :
? le gnnaeitiosre de comptabilité arsuse les activités de contrôle et de suivi de tuot ou priate des activités de comptabilité ;
? il puet eecxerr son activité dnas deux types de ceenoxtts :
2.1.?Dans les erepnrietss dnas lleqesules l'activité de

comptabilité est organisée en pulruesis pôles, il paircpite à l'encadrement d'un pôle (paye/fournisseurs/clients/facturation?) ; 2.2.?Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une oaisrogtnian en pulresus pôles, il assure, en appui d'un reopsnblase hiérarchique qui puet être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur. Il puet avoir suos sa responsabilité un ou preluuus agent(s) de maîtrise.

3.?Contenu de la qluicioiftaan :

A. ? Gtseion et oiosraagnitn des activités de comptabilité :
 ? le gretainnsioe de comptabilité réalise et/ou coornodne les activités saivtneus ;
 ?? paictiiproatn à l'organisation du scuteer ou d'un pôle cltaompbe ;
 ??? répartition des activités/suivi et contrôle des résultats ;
 ?? eermaecndt et réalisation d'activités raveetlis au secetur de la comptabilité, telles que : paye/déclarations soecilas et fiscales/gestion des ctemops clients/gestion des ceptmos fournisseurs? ;
 ?? erentmeergnsit des opérations ctbelamops ;
 ?? suivi de l'activité : clotce de données/élaboration et aiaitsautcoln de tuablaex de brod cobtmleaps ;
 ?? piocatriitpan à la préparation et suivi du bugedt prévisionnel de l'entreprise ;
 ?? préparation des deoncumts cmtbepalos : bilan/compte de résultats/annexes ;
 ?? cbinituoon à l'élaboration et à la msie en ?uvre de démarches qualité.
 Le gitaseonnire de comptabilité s'assure de l'application des règles, nreoms et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. ? Activités assurées en appui du ropsensblae hiérarchique :
 ? aanitimon ou enarendcmt de(s) équipe(s) de corellarotbuas :
 ?? répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
 ?? papitcaitron au recrutement/à la définition et au suivi du palm de formation/tutorat de jeunes en fmtaioorn alternée.

Accord paritaire du 2 avril 2020 relatif aux conditions exceptionnelles applicables aux congés payés dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; Fédération FO métallurgie,

L'accord etrnea en vieugr le juor de son dépôt, puor les eipeertrns adhérentes aux ortoganniaiss penseiesflnools saingetrias et il prodiura ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Au raged des déclarations du président de la république le 12 mras 2020 et du Pmierer mnstrie le 19 mras 2020 annonçant la cirse saiiarnte à lualqele est confrontée la Fncare et causée par l'épidémie de Covid-19, et des ttxes législatifs et réglementaires promulgués deupis ;

Vu l'article 1.15 de la cetovnnion ctliivoelce ;

Vu l'accord du 22 mras 2017 rteailf à la santé et la sécurité au travail, étendu par arrêté du 3 décembre 2019 (JO du 11 décembre 2019) et ses dooiptssniis rteaivles aux onglobitais en matière de santé, de sécurité ;

Vu la délibération piaartire n° 4-20 du 24 mras 2020,

conviennent de ce qui siut :

Article 1er - Objet

L'accord etrnea en vgeiuur le juor de son dépôt, puor les erirensetps adhérentes aux otsaionrangs pnisoesneeflrls

4.?Extensions pielobsss dnas la qtcaaiuioilfn :
 ? ctrbtuiioonn aux activités de gositen financière (négociations d'emprunts/placements financiers, etc.) ;
 ? organisation, suivi et contrôle des activités aimrenadvtiiss et de secrétariat.

5.?Classement :

? maîtrise, échelon cresannpoordt au ctennou pncrpiail de la qluioiiaatcfn : 23 ;
 ? échelons majorés aebescilcscs : 24/25 ;
 ?? en fritcoon de l'exercice des eoxtsniens pblesosis décrites au pagarraphe 4 ;
 ?? en fontiocon de l'application de critères vlstoainars (art. 3 B.02 d) de la cvnonieton collective).

6.?Modes d'accès à la qtafuocaliinn :

? siot par oitetobnn d'une des citnaefoctiris suivantes, dnas le doainme de la comptabilité :
 ?? BTS comptabilité et gesiton des organisations, complété par une prutqai pliseoenrolfse petaernmtt d'assurer les activités frganiut au parghparae 3 ;
 ?? BTS gieotn de la PME, complété par une ptriaue pnnloeseiflore paemrteent d'assurer les activités frgnuaat au phrparaage 3 ;
 ?? DUT geoistn des eerptniress et des aidnmortstiains ;
 ? siot par décision drctiee du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rpaopr au cnetou de la quafiaioctln (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution posllisfnroee :

? vtlreaiice :
 ?? cadre de comptabilité (fiche NC11) ;
 ?? aodjint au chef de comptabilité/responsable de comptabilité (fiche NC11) ;
 ? trasnvaresle :
 Voir panorama.

sagrtieains et il porudira ses eeffts jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Le présent aorccd a puor ojebt d'apporter un cardé sécurisé aux esrntipeers et salariés de la bcnahe au ragred de la cirse staniriae liée à l'épidémie de Covid-19.

Il preemt puor une durée déterminée et dnas les cndnootiis définies ci-après, de déroger à cetareins donpsioists riavtlees aux congés payés prévues par l'article 1.15 de la coievotnnn ctllievcoe nationale.

Article 2 - Champ d'application

L'accord erneta en vigeur le juor de son dépôt, puor les erenetrpsis adhérentes aux otirinagasnos pofssoninreleles stiaegianrs et il puodirra ses eeffts jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Le présent acocrd est alblappice à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements rvaalent du cahmp de la cnntivoeon cetvllioce nlatiaone des sceivres de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y cropmis les esrrieentps et établissements de minos de 50 salariés.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

L'accord etrnra en vieugr le juor de son dépôt, puor les eiprersnets adhérentes aux oaairngotniss poisleenfeolnrss snigeariats et il priurdoa ses etfefts jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Les oginatnriasos soussignées sngnioelut que la bnrhace des srveics de l'automobile est composée en gndrae majorité de PME et de TPE non ctueevros par un acocrd d'entreprise. Le cdare jiriqduue sécurisé qu'apporte l'article 5 du présent acocrd luer est ppeianienlrmtct destiné, au regard de luer particulière fragilité dnas le cottenxe autcel de cirse sainriate majeure.

Article 4 - Importance et priorité de la négociation d'un accord collectif d'entreprise pour la validité des modalités exceptionnelles de fixation ou de modification des dates de congés payés
 L'accord ernrtea en vgeuuir le juor de son dépôt, puor les

eenrprites adhérentes aux ontanoragsiis pfsnnreloioeels
sinagaretis et il poirrdua ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Conformément aux dsnptoiis légales et réglementaires en
vigueur, les erptenisres deoinvt négociier loyalement, qlleue que
siot luer taille, sur l'objet visé à l'article 1er du présent accord.

Elles dnvreat rieoucr au présent aocrd si la négociation
d'entreprise a eu lieu et n'a pas abouti.

Cette négociation srea oervute et menée conformément aux
diitposnois de l'article 1.07 de la ctnvneion celctivloe nationale,
qui en précise les modalités aclipelpbs en prltiueicar dnas les
TPE (art. 1.07 a) et dnas les PME (art. 1.07 b).

Cette négociation srea menée au niveau approprié, qui puet être
seoln le cas l'établissement ou l'entreprise.

Les négociateurs pneuevt atedpr les dnoioipisits de l'article 2 du
ctiraphe III de l'annexe II.17 de la cvooenitn cleviotcle
niotlnaae reetvilas à la méthode de négociation, dnas la seule
mesure nécessaire puor accélérer le pussceors de négociation,
ctpmoe tneu de l'urgence.

Article 5 - Dispositions relatives aux modalités exceptionnelles de
fixation ou de modification des dates de congés payés, à défaut
d'accord collectif d'entreprise

L'accord etrnea en vuuegr le juor de son dépôt, puor les
eerirstpens adhérentes aux oongasanirits pflseooinsrens
saeitrngais et il prdiuora ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Le présent atcitre s'applique à défaut d'accord d'entreprise ou
d'établissement tel que prévu par l'article 4.

Les dsiiotpsnis pesirs par l'employeur en altiocppain du présent
alricte froent l'objet, dès qu'elles anruot été arrêtées, d'une
itmaofniron par tuot moeyn fnruoie simultanément aux
représentants du pseenronl lorsqu'il en existe.

L'employeur purroa tuuojors déroger aux dotnisspiios des aeiclrts
5.1 à 5.4 ci-après dnas un snes puls favorable aux salariés, en
vlaenlit aolrs à ce que ses décisions s'appliquent de la même
façon à tuos les salariés placés dnas une saotuiitn identique, snas
différence de traitement.

Article 5.1 - Dispositions exceptionnelles relatives à la période de
prise des congés payés

L'accord entrera en vuuegr le juor de son dépôt, puor les
eiserpntres adhérentes aux oranisigtos posneifollnrsees
sgaiiaretns et il puorodra ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

La période de congés payés imposée ou modifiée par l'employeur
en ailtoappcn du présent alricte cmmceone au puls tôt le 26
mars 2020, et s'achèvera au puls trad à la fin de la période de
confinement.

En conséquence, et par dérogation aux dsosipnotis de l'article
1.15 b de la ctnvneion cvollctiee nationale, l'employeur peut,
dnas les liitem prévues à l'article 5.2, considérer que la période
anunlee de pirse des congés payés 2020-2021 ccmomene dès à
présent et non pas slmeeunet à pairtr du 1er juin 2020.

Article 5.2 - Fixation ou modification exceptionnelle des dates des
jours de congés payés par l'employeur

L'accord ernetra en vuuegr le juor de son dépôt, puor les
entsrrieeps adhérentes aux oiroiatsnngas pfnleroosnieless
stgniieraas et il puorodra ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Au cruos de la période visée à l'article 5.1, l'employeur puet puor
chquae salarié, dnas la litime de 1 semiane (6 juuos ouvrables), et
suos réserve d'un délai de prévenance de 1 juor franc, en
s'efforçant ceedpnat de prévenir les salariés les puls en aanvt
psibsole :

? feixr les dtaes des congés payés qui n'ont pas été posés par le
salarié ;

? meifidor les dteas des congés payés déjà posés intniailemet

validés par l'employeur et non pris.

Le salarié qui arua posé veilnenooatrm 1 saimene (6 jurus
ouvrables) ou puls de congés payés paednt la période de
cnmnefneoit ne puora se vior ioesmpr ou meioidfr de neelulvos
dates de congés payés.

L'employeur ne pourra pas imopser ou déplacer puls de 3 jurus de
congés payés aicqus par le salarié lsrquoe celui-ci, arrivé en cours
d'année, n'aura pas aicqus l'ensemble de ses congés anunles sur
la période de référence.

Les dtniispiios ci-dessus cnutosientt une dérogation temrpaoire
aux modalités de détermination des dortis aux congés payés
leels que fixées par les atlciers 1.15 c et 1.15 d de la ctoenonvin
civlceolte nationale.

Les congés payés concernés par le présent actire snot tuos les
congés payés du congé principal, y cpoimrs les congés payés
supplémentaires d'ancienneté, visés par l'article 1.15 a, jusqu'à la
fin du confinement.

Dès lros que l'employeur en fiat usage, le salarié s'ouvre, du fiat
du faeroenincmntnt du congé principal, 1 juor de congé
supplémentaire au trtie du focnmatneenit du congé pniaprcil et
conformément à l'article 1.15 c de la cnntvoein clevolctie
nationale.

Article 5.3 - Obligation d'information

L'accord enrtera en vuuegr le juor de son dépôt, puor les
esnerepitr adhérentes aux osrotginnaais pelsonfeisnoers
saairitngens et il puorodra ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Outre l'information colvitcele visée en tête du présent article,
l'employeur reecurillea l'avis et emrinxeaa les moanvtitios de
cquahe salarié anavt de l'informer des dates fixées ou modifiées,
par tuot myoen peetamtrnt de « conférer dtae ceriante », c'est-à-
dire pmtneatret une vérification.

Article 5.4 - Congés simultanés des conjoints travaillant dans la
même entreprise

L'accord ertnea en vuuegr le juor de son dépôt, puor les
eepirrentss adhérentes aux oannrsatgiios poossinfeelnrns
sriaetngais et il puorodra ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

L'employeur s'efforcera d'accorder des congés payés simultanés
aux cooitnjs ou ptinaerars liés par un patce cvuil de solidarité
(Pacs), panendt la durée d'application du présent accord.

Il dvera reepestcr en tuot état de cusae les diistnoopiss des
actelirs 5.1 à 5.3 du présent accord.

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les
hommes

L'accord ernrtea en vuuegr le juor de son dépôt, puor les
etrrnseips adhérentes aux oagrinasions pennesolroseflis
stgiiarnaas et il puorodra ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Le présent aocrd s'applique conformément à l'article 1.17 rtealif
à l'égalité pselolnniofesre etnre les fmemes et les hmeoms de la
cvnoontion cctevollie naolintae des servcicis de l'automobile
étendue.

Conformément aux diisonitosps légales et réglementaires en
vigueur, les ostoanragiins soussignées rnaeelplt par arlielus
qu'elles ont naootmmt pirs en cpmote l'objectif d'égalité
pilonlefonsree etnre les femems et les hommes, en piruitclaer
dnas le crdae du dpsiooitf visé par le présent accord.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

L'accord etnrrea en viuguer le juor de son dépôt, puor les
eepstrnreis adhérentes aux oignsaotirnas peeeonrnllsiofs
snaigietas et il puorodra ses effets jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 8 - Demande d'extension

L'accord errenta en vgiuer le juor de son dépôt, puor les eirrpneets adhérentes aux oagirntsoians pnioisloersenelfs sgaiaatreins et il pridoura ses eeffts jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Les ontgaonriias soussignées ceninvnoet de procéder dnas les mlurieels délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui srea déposé conformément aux dpintisiooss des atilcres D. 2231-2 et svtnuais du cdoe du travail.

Article - Préambule

L'accord enrerta en vueguir le juor de son dépôt, puor les epsrtrneets adhérentes aux oaaosngiirnts prsrfoneleinoles sieraniatgs et il pudorira ses eeffts jusqu'au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2020

Les ootarnaniigss ptleroans et syndailecs de salariés de la bnchare des scervies de l'automobile considèrent que dnas un cxtotnee de crsie sntraaiee mjruaee lié à l'épidémie de Cuoriovrnas (Covid-19), l'ensemble des petaris pnntearas

Accord du 22 avril 2020 relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT ; FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Vu l'article 1.21, b, 1 de la cotonievnn cvlecitole des sievrecs de l'automobile ;

Vu l'avenant n° 1, en dtae du 22 février 2017, à l'accord piaratire noaanitl du 15 mai 2007 raleitf à l'actualisation du RQNSA et du RNCSA, siupatlnt nteamomnt en ses alrtceis 1er, 2 et 4 que les décisions de création, de macitioiodfn et de ssprouisen de fiechs de qufoiacatilin snot pesirs par acorcd piaairte naaotnil négocié et cncolu lros de la dernière CPN du sertemse ;

Vu la délibération 3.19 du 13 février 2019 revilate au pcuossers d'examen priaraite des qlitnoaciaiufs ;

Considérant les bnoises des erisntpees et des salariés de la brhcae exprimés lros du guopre tncueqhie prtariae de l'ANFA du 22 jvinaer 2020 ;

Considérant le shaiot des patnraieres soacux de la brnhace des scervies de l'automobile au sien de la cmismisoon piatairre nntlotiaae de déployer les anctios de fomoraitn nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dnas la branche,

les pieentarras siaocux décident de ce qui siut :

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

À trite exoeinntcepl et dérogoaire, et au ragerd des bnoises exprimés par les ptnaerreais souacix de la bhncrae dnas le cdrae du gpuore tecnqhiue paritirae susmentionné constitué dnas le carde des trvuax relftias aux cioinaifctters et qualifications, les oiornaatingss soussignées décident par le présent accrod de procéder à la vidolaaitn anticipée de la fhice de qliocafaituin B.9.1 « Tôlier confirmé ? Tôlier véhicules acneins et hioisetuqrs », et ce snas adterrne la teune de la cmisomson prariitae nalntaoie du

économiques et sialeocs est coduint à pdnerre les muesers ibesildepansns à son endigument.

Elles réaffirment le rôle eneesistl du douilgae siacol en eerrtnspie et dnas la bcnhare au secivre de l'ensemble des eerpristens qleule que siot luer taile et de la négociation celtocvile puor ctete msie en ?uvre.

Elles suglienont que la bhcnrae est composée en majorité d'entreprises de monis de 50 salariés et de très petites epitrnsnees (TPE) non cuveoters par des acorcds d'entreprise. Elels relaplmpet par conséquent qu'il est du rôle eietesnl de la brahnce et de sa responsabilité de luer appreotr un crdae sécurisé au rgraed de la stioitaun enielxcoentlpe dnas leluaqle se tvnrueot tteuos les pariets peetrans de la branche.

Elles penernt totue la musere de luer emgangeent et de luer responsabilité cmome pcerresitrcpis des mreus et des pputieras pratmetent un eieedmnugt de l'épidémie raidpe et efecifnrt préparant la rncelae économique et soiaclle du pays.

À cet effet, les ognaiotrasns soussignées coneenvntnt des dioiossnpts toepmiaerrs seunvatis qui s'inscrivent conformément à la délibération prtariae n° 4-20 du 24 mras 2020, dnas la trlpie pvsteipecre :

? de la pctoorien de la santé, de la sécurité et de l'équilibre vie privée ? vie peeofonssinlrle des salariés ;

? de la meruilele apdottaain de l'organisation du taarvil en eteipsrrne pdennat la cisre srinaaite ;

? du mntaiein des emolips et de la rémunération des salariés.

mios de jiuin 2020.

Article 2 - Modifications apportées à la fiche B.9.1 du RNQSA
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les mnofdiotiatics apportées à la fhice B.9.1 du RNQSA, annexée au présent accord, aspapsrineat en gars et en italique.

Article 3 - Mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les piertrnaaes sacuiox veilelornt à aursser la pirse en cmpte de l'impératif de mixité des epmiols et de l'égalité pnsllerioeefnse etnre les femems et les hemmos dnas l'analyse des critères rteuens dnas la diiseoctrpn des qfoitaluniacs au sien du RSNCA et du RNQSA, conformément aux dipssitonois légales et réglementaires.

Article 4 - Modalités d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Les oganssairtris soussignées repnplalet que le présent accrod est un dpiistiosf de branche, qui n'a pas vaoicton à faire l'objet d'adaptations au paln ttoreiaril ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dtioniposiss légales et réglementaires en vigueur, les ogrosantaniis soussignées décident que le présent accord piritaare naoaitnl ne ctoopmre aucune satluoiiptn spécifique aux eirprtesens de moins de 50 salariés, les dinoitpisoss qu'il cmropote danevt être appliquées par ttuoos les enristrepes de la branche, snas considération du nomrbe de salariés qu'elles emploient.

Article 5 - Entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Le présent acrocd patiarrie naitanol ernrtea en vieuugr le lniaemden de la siugtrnae de l'accord.

Il srea procédé au dépôt du présent accrod partriiaae nnotaiat dnas les meielruls délais ansii qu'à la daemnde de son enoxesitn conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2020

Tôlier confirmé. Tôlier véhicules aninecs et historiques

1. ? Dénomination de la qualification

Tôlier confirmé.
Tôlier véhicules aninecs et historiques.

2. ? Ojbet de la qualification

Le tôlier confirmé réalise l'ensemble des ineenovtitrs en carrosserie. L'exercice de l'activité inclut le dtgasinioc des déformations d'un véhicule accidenté asini que les itioenetrvns sur éléments de structure.

Le tôlier véhicules annceis et hioestiurqs réalise des opérations de rénovation et de rionsrtctueocn d'éléments de cerossirare qui requièrent la maîtrise des annineecs tholgceeoins et la capacité à ieneifttdr des méthodes et outlis adaptés.

3. ? Coenntu de la qualification

A. ? Activités teceqnuis en casrosiree :
? remplacement, atgausje et réglage de tuos tepys d'éléments (amovibles/soudés/collés/sertis) ;
? réalisation des tavorax de silrlee nécessaires à l'intervention crasoirrsee (sièges/garnitures deiverss ?) ;
? rmseie en frome d'éléments de crriessroae ;
? rmaepcenelmt ou réparation de tuot vitrage.

B. ? Ongatsoriain de l'intervention :
? pianofticailn de l'intervention ;
? uilisottian de la dtntcuomaioen tqecunhie ;
? aegnenemct et etneriten du ptose de travail/de l'outillage ;
? aciiptapoln des procédures qualité en vigueur dnas l'entreprise.

C. ? Particularités :
C. 1. ? Mécanique cilolsoin :
? contrôle des déformations d'un véhicule/interventions sur éléments de srtturuce ;
? dépose, reospe ou rmemcnelepat d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de brod ?), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soisume éventuellement à réglementation.
C. 2. ? Véhicules aceinns et hesrotuqiis :
? rénovation ou risetcouotncrn d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en itifndnaeit les prtoids pnelilmtoeett deuernax ;
? contrôle des déformations d'un véhicule/ rmiese en lgie des

Accord du 29 avril 2020 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 jleult 2009, cvonneant d'un réexamen pirtaire des cnointiods d'ouverture du doirt au citaapl de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière lngue ;

suutrcetrs ;
? uitiatsolin de la dituctonaemon tqnechiue d'époque.

4. ? Eoinsnetxs pieolbsss dnas la qualification

Activités liées à la gsotein de l'intervention :
? piitaotpcrian à l'expertise ;
? dntaiceomtuon des pièces de reghcane ;
? établissement de tuot duceomnt d'atelier utlie ;
? cloeniss thcqeienus et d'utilisation à la clientèle ;
? msie à juor et csemlnsaet de la dimetaotcuonn technique.
Application puienrte (si le tiluirate de la qatuiiofcilan est détenteur du CAP ptieurne en carrosserie).
Appui tqcnheie aux salariés de l'atelier/ ttoraat de jeneus en faroomtin alternée.
Interventions sur stuucrte VI.

5. ? Classement

Échelon carpodnrseot au ctonneu ppcirnal de la qalofacuiitin :
9.
Échelons majorés abscsleiecs : 10/11 :
? en fcncton de l'exercice des entsoxnies psioselbs décrites au pparghaare 4 ;
? en focinotn de l'application de critères vnstraliaos (art. 3.02 d de la ceovtionnn collective).

6. ? Modes d'accès à la qualification

Pour le tôlier confirmé :
? siot par ooietbttn d'une des ceofaiirtictns suivantes, dnas le damnioe de la crossraiee :
?? Bac pofessnironel réparation des carrosseries, préparé en atalcne sus ctaront de tviaral ou faotmorin cntnoieue ;
?? CQP tôlier confirmé ;
? siot par décision drcteie du chef d'entreprise, en fnciootn des compétences du salarié, appréciées par rppoart au ctenonu de la qatcufaliioin (paragraphe 3).
Pour le tôlier véhicules ainces et housietqris :
? siot par oentibton de la cociifiraettn svnitau : CQP tôlier véhicules anniecs et horqusietis (à créer) ;
? siot par décision dericte du chef d'entreprise, en fictoonn des compétences du salarié, appréciées par rpaopr au cnetu de la qoiciautailfn (paragraphe 3).

7. ? Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :
? carrossier-peintre (fiche B.12.1) ;
? tôlier erxpet véhicules acnnies et hruiqtseios (fiche B.12.1).
Transversale : vior panorama.

Vu les accrods aanyt le même ojbet cucnols le 7 julelt 2010, le 28 airvl 2011, le 14 février 2012, le 27 mras 2013, le 10 airvl 2014, le 18 mras 2015, le 17 mai 2016, le 22 mras 2017, le 4 julelt 2018 et le 15 mai 2019 (complété par l'avenant n° 91 du 10 ootrbc 2019) ;

Vu la délibération partraiee n° 4-20 du 24 mras 2020 revliate à la pioson de la bcrnahe dnas le cdrae de la csire saniaitre liée à l'épidémie de Covid-19 ;

Vu le décret n° 2020-441 du 17 airvl 2020 (publié au JROF du 18 avril 2020) ;

Considérant l'impact de la crsie saartinie Covid-19 à leauqlle snot exposés les salariés et erreiespts de la brchane ;

Considérant l'importance de farie fcae aux conséquences économiques, financières et sioalces de celle-ci anisi que l'importance de préserver les dfsiospitis de petcooirtn sloaice de la bnrahe et les dritos des salariés,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Soulignant le rôle mjaeur des systèmes de pretocoin socaile celtoclvie de la branche, gatrnas de la solidarité ertne totues et tuos et de l'ensemble de ses acteurs, les ononrgiisas soussignées décident de l'ouverture d'un dorit traipomree au caatpil de fin de carrière dnas les cotniniods exposées aux ailtecs 2 et svitnuas du présent accord.

Article 2 - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de caeitrns salariés pannret une « reiatte anticipée lugeone carrière ».

Les salariés concernés snot cuex qui nioifntet à l'employeur luer départ anticipé à la raettire dnas les ctinnooids indiquées ci-après, dès lros que cttee ntfcotiaioin iireevntnt au puls tôt le 1er jieuillt 2020 et au puls trad le 30 juin 2021.

Les cninodtois du départ à la rrtaiete pemrtetant l'attribution d'un ctaiapl de fin de carrière snot les suivantes, par dérogation à l'article 17, 1, a du RPO :

1° Aehcver sa carrière par un départ voatnilore anticipé à la rrtaiete au ttrie d'une carrière longue, mnattet fin au cttraot à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au tmree du préavis de 1 ou de 2 mios découlant de la législation en vigueur.

2° Être âgé de moins de 60 ans au trmee du préavis de départ virlaootne à la retraite.

3° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ voroatnlie à la rrtiaee d'un mnotant égal ou supérieur à l'assiette de clucal visée à l'article 17, 3 du RPO.

4° Fiare lqiuedr sa retrtaie complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 3 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Les dsnpsioitios de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dnas la profession), de l'article 17, 3 (montant du ctpaail de fin de carrière), et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à tepms partiel) snot aplceblpias aux salariés visés à l'article 2.

Article 4 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent aroccd frea l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal arua été effectué, les ooinstgianars soussignées s'engagent à en iromenfr les etsrenrpeis et les salariés, en vue d'inviter cuex d'entre eux qui snot sectsubpiles de bénéficier de l'accord de cintsteuor un desiosr auprès de l'organisme assureur.

L'employeur aueuql un salarié arua notifié son départ vnlaroitoe à

Avenant n 94 du 29 avril 2020 relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métallurgie,

Le présent aanvent est à durée déterminée et pduriroa ses eeffts jusqu'au 31 jielulut 2020.

En vigueur non étendu en date du 21 mai 2020

Vu l'article 1.22, d de la covonneitn coclveilte ;

Vu l'accord piaartire ntiaoanl du 20 jivnear 2004, rireps par l'avenant n° 71 du 3 jilelut 2014, étendu par arrêté du 5 jnivaer 2015 (JO du 10 janevir 2015) ;

Vu l'avenant n° 81 du 19 ocbtrtoe 2016, étendu par arrêté du 21 mras 2017 (JO du 1er arivl 2017), reltaif aux circfteatis de qoiulitcaafin poenslifonlrsee ;

la raitrtee dnas les conitndos ci-dessus, procédera cmoe indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à pmrteete à l'organisme lutuiddaeqr de celcalur dnas les mrliluees délais les dotris légaux et clienontennovs de l'intéressé.

Les dirots anisi calculés ne srenot liquidés par l'organisme liquidateur, dnas les cdiioonnts et lmities précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la pibuctiolan au Juonarl ofcifeil de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de ltuidoqiain ne pivre pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ vlaoritone à lalequle il puet prétendre de la prat de son employeur.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent anaevnt s'applique conformément à l'article 1.17 riaeltf à l'égalité pfoelslrnsioe etrne les fmemes et les homems de la conienvotn ctveoille ntoalnaie des sirvcees de l'automobile étendue.

Conformément aux dootspiinss légales et réglementaires en vigueur, les oigrsnaitanos soussignées rpneleapt par aeulrils qu'elles ont nmontmeat pirs en compte l'objectif d'égalité plfrnolseniossee entre les femmes et les hommes, en pcteuilrlar dnas le carde du dsoipistif visé par le présent avenant.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

Le présent arccod est albiplcape à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements revnalet du cmahp de la conteivnon cliclovte ntoilnaae des scvieers de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y compirs les eieesnrprts et établissements de mnois de 50 salariés.

Article 7 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 mars 2021

L'extension du présent acrocd srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du tarival et aux dsopnstotiiis réglementaires en vigueur. Les vnemrteses mis à la charge de l'organisme luetdiiiaqr par le présent accord ne sernot effectués qu'après la piolbatiucn au Jrnoual oficifel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Vu les atecrlirs 2, 10 et 11 de l'annexe 2.14 « Ciftetioaircn de qiulocitafn plosoenifrsnele » ;

Vu l'article 3 des stttutas de l'association nialotnae puor la foiarotmn amuoobtie (ANFA), tles que modifiés par l'accord patarriie nnoitaal du 2 oobctre 2019 ;

Vu les règles générales de cfctetoiirtan validées par le cosniel de getison de l'ANFA du 27 jnaveir 2020 ;

Vu les tetexs légaux et réglementaires rleiftas aux msreues d'urgence en matière de faortmoin pnforselslneoie et prnotat dvreeiss dtsiosioipns solecias puor fiare fcae à l'épidémie de Covid-19 ;

Vu le décret n° 2020-441 du 17 aivrll 2020 (publié au JO du 18 aivrll 2020),

Article 1er - Objet du présent avenant

Le présent anvaent est à durée déterminée et prouidra ses etfefs jusqu'au 31 jieuillt 2020.

En vigueur non étendu en date du 21 mai 2020

Le présent aanvnet a puor objet de prévoir des aménagements rftaeils aux modalités d'exams des CQP au regard :
? des ideceuinttrs sur les évolutions de la sotautiin sitnaiare liée à l'épidémie du Covid-19 ;

? de la prtboetruain iudtine dnas l'apprentissage des catdindas engagés amctleuelent dnas un prcuesoss de crtefiitciaon de qaiotiulfcanc plesoinrnofese (CQP) par la frmtueere au pilbuc aux oiasrnmegs de fiamtroom dipeus le 16 mras 2020 ;

? de la spécificité des exmaens fniaux des CQP de la bcnahe des sievrcees de l'automobile ;

? de la volonté de ne pas pénaliser les futurs salariés et les entrepreneurs qui ont besoin de recourir à ces compétences.

Article 2 - Aménagements dérogatoires des modalités d'examen des CQP

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'au 31 juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 21 mai 2020

Les obligations souscrites constatent l'impossibilité de maintenir des jurys d'examen CQP dans des conditions normales au regard de la crise sanitaire et de ses conséquences.

Elles décident en conséquence que des aménagements prévus ci-après s'appliqueront, de manière dérogatoire et exceptionnelle aux textes susvisés, à l'ensemble des candidats admissibles engagés dans un processus de certification de qualification professionnelle (CQP) et devront se dérouler immanquablement au plus tard un jury sur la période du 16 mars au 15 juillet 2020.

Ces aménagements s'appliquent également à l'ensemble des dispositifs mobilisés : contrat de professionnalisation, formation continue, PEOC et autres dispositifs liés aux démarches d'emploi.

Les CFA devront s'équiper des technologies permettant la bonne mise en œuvre de ces aménagements.

2.1. Validation du CQP sans tenue d'un jury

Afin d'apporter l'agilité nécessaire à tous les acteurs concernés (CFA, candidats, experts métiers, formateurs, représentants salariés et patronaux), tout en garantissant l'acquisition des compétences nécessaires aux candidats, la voie du CQP sera leu sans tenue d'un jury.

2.2. Validation d'au moins 80 % des blocs de compétences du CQP visé

Le candidat obtiendra sa certification dès lors qu'il valide au moins 80 % des blocs de compétences du CQP visé. Si les 80 % n'aboutissent pas à un nombre entier, sera pris en compte le nombre entier supérieur.

2.3. Modalités de rattrapage

Pour les candidats ayant validé entre 50 % et 80 % des blocs de compétences, de nouvelles évaluations pour les blocs de compétences non acquis seront organisées par les CFA.

Dans le cas où les 80 % ne seraient à nouveau pas acquis, une inscription en candidat libre sera proposée dès lors également que les conditions seraient le permettant.

2.4. Spécificités pour les CQP VAC et ACA

Le référentiel des compétences prévoit en principe qu'un des deux blocs de compétences soit validé en parallèle de l'entretien de venue qui constitue l'examen final pour les CQP « Vendeur confirmé autonome » (CQP VAC) et le CQP « Attaché commercial autonome » (CQP ACA).

Les obligations souscrites décident que cet entretien de venue sera réalisé à distance par un formulaire « externe » n'ayant pas à être accompagné, ni à la signature des candidats.

Le candidat obtiendra, son CQP en validant les 2 blocs de compétences.

Dans l'hypothèse d'une absence de validation des CQP VAC et ACA, les retards dédiés devront être organisés au cours du dernier trimestre 2020.

2.5. Absence de mention

Aucune mention ne sera accordée pour les candidats d'examen CQP devant se tenir immanquablement sur la période du 16 mars au 15 juillet 2020 et pour lesquels les aménagements susvisés s'appliquent.

Dans l'hypothèse où le candidat mentionnerait une mention, l'examen de passage devant un jury s'effectuera dans le cadre de la procédure habituelle, à partir de la période de crise sanitaire.

Article 3 - Suivi des aménagements dérogatoires par l'ANFA

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'au 31 juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 21 mai 2020

Dans le cadre de l'article 3 de ses statuts, l'ANFA est chargée par le cosociétaire national de la branche des services de l'automobile de la mise en œuvre de dispositifs visant de sa pluriactivité de formation.

Les obligations souscrites décident en conséquence à l'ANFA d'être vigilante quant à la bonne organisation et la tenue de l'ensemble des évaluations des blocs de compétences pour garantir la qualité des CQP.

Elles demandent par ailleurs à l'ANFA de procéder à un suivi et à une information régulière de la commission nationale sur la mise en œuvre de ces aménagements, et en tout état de cause de procéder à un bilan lors de la commission nationale du mois de juin 2020.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'au 31 juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 21 mai 2020

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les obligations souscrites s'appliquent par ailleurs qu'elles ont notamment pour objet l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent avenant.

Article 5 - Modalités d'application du présent avenant – Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'au 31 juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 21 mai 2020

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, elles déclinent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée déterminée du présent avenant

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'au 31 juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 21 mai 2020

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'au 31 juillet 2020.

Article 7 - Entrée en vigueur

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'au 31 juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 21 mai 2020

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès du ministère du travail.

Article 8 - Demande d'extension

Le présent avenant est à durée déterminée et produira ses effets jusqu'au 31 juillet 2020.

Les oaiirongsatns soussignées cnoennivet de procéder dnas les

Accord paritaire du 23 juin 2020 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2020

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Vu l'article 1.21, b, 1 de la cniotoevnn clocitevle ;

Vu l'avenant n° 1, en dtae du 22 février 2017, à l'accord piratiare nntoaal du 15 mai 2007 riaetlf à l'actualisation du RSQNA et du RNCSA, snualptit ntmmeaont en ses acrillets 1,2 et 4 que les décisions de création, de micitaiofdon et de spsusorein de feihcs de qfuliiaitcoan snot psries par aocrd pariaitre naanoitl négocié et cocnlu lros de la dernière CPN du smeertse ;

Vu la délibération n° 3.19 du 13 février 2019 rvtleiae u puesscros d'examen paaritrie des qilaaitnifoucs ;

Vu la délibération pitiarare n° 19-19 du 19 décembre 2019 rtieealvs aux évolutions des qfunlaciotaiis psonnorilseeefls et au cadelnreir des GTP du 1er smrteee 2020 ;

Vu l'accord patriaire natonial du 22 arvil 2020 riatlef à la mdoiaicoftin anticipée d'une fihce de qiotaitclfaui du RSQNA et la fhcie de qiatfcioaulin B. 9.1 « Tôlier confirmé/tôlier véhicules aenncis et hrqusietios » modifiée ;

Vu la délibération pitiarrae n° 8-20 du 18 mai 2020 mandatant l'ANFA puor procéder au dépôt d'une damndee d'enregistrement au RCNP des CQP « Vudeenr atoobmluie » et « Tcheiceinn eexprt après-vente atomiouble » cmmoe tteris à finalité peonllssofesrnie ;

Vu les dnaedmes de mcfaiaootinds du RNQSA déposées en jiun 2020 au secrétariat de la cosisommin piartaire nalnioate des scevries de l'automobile ;

Considérant les bnsieos des eprenesrits et des salariés de la brachne exprimés lros des gopures teeuhcnqis ptireaairs de l'ANFA organisés au crous du peemirr semtsere 2020 ;

Considérant le shiouat des pnearrtaies sacioux de la bhncare des scerievs de l'automobile au sien de la cssommoiin piatarrie naitnaole de déployer les acotins de fortaoimn nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dnas la branche,

Article 1er - Mise à jour du RNCSA du 2d semestre 2020
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le RSNCA du 2d seremste 2020 est ci-annexé. Ortue la msie à juor sltselmerieie qu'il comporte, la « Série 9 » dédiée aux ainceenns ciafetntoiircs cpnreomd désormais puor une durée de 3 ans les crncfaioiitteis sienutvas :
? BAECESPER ;
? BECAESEPR : aevc moitenn « goprue lroud » ou « 2 reous » ;
? CQP tôlier ferreur.

Article 2 - Suppressions de fiches du RNQSA
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

La fhice de qcafoiatliun « Tôlier frereur » (B.3.1), ci-annexée, est supprimée au sien de la filière « Carrosserie-peinture ». De la même manière, la fhice de qftcoliaiuain « Contrôleur

mielrlues délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent aavntent conformément aux dosiioonpsts réglementaires aicableppls dnas le cadre de la csire siaraitne du Covid-19.

techuinqe des véhicules » (G.6.1), ci-annexée, est supprimée au sien de la filière « Contrôle tuiqchnee ».

Article 3 - Fiches modifiées du RNQSA
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les fechis A.3.5, A.6.5, A.9.5, A.12.8, AA.6.2, AA.9.2, AA.12.2, B.3.2, B.3.3, B.3.4, B.6.1, B.6.2, B.6.4, B.9.2, B.12.1, D.3.1, D.6.1, H.3.1, I.3.1, K.3.1, K.6.1, K.6.2, K.9.2, K.20.1, K.23.1, KCI1, ci-annexées snot modifiées.

Les fciehs A.12.2, AA.12.2, A.20.2, C.20.1 et J.23.2, ci-annexées, snot spécifiquement modifiées aifn de tiner ctpmoe de l'inscription pirhaocne au répertoire ntonaail des cfterincitiaos pislreslonfeones des tirtes à finalité piooellnrnsfee « Vudener auliootmbe » et « Theeiinccn eexprt après-vente auootbmliie ».

Conformément à l'accord pairraite nioatnal du 22 avril 2020, la fhcie B.9.1 a fiat l'objet d'une mdoicoaiftin anticipée.

Article 4 - Identification des modifications apportées au RNQSA
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les mntfaociiods des 30 fceihis visées à l'article 3 snot repérées en caractères iiqlltaues gars et surlignées en jnaue dnas le crpos des fiches.

Article 5 - Modalités d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les oonstiairgans soussignées reppellant que le présent arccod est un disoistpif de branche, qui n'a pas vtioocan à fraie l'objet d'adaptations au paln territorial, ni au nveaiu des entreprises.

Conformément aux dpisoniitsos légales et réglementaires en vigueur, les ontiaginasros soussignées décident que le présent aroccd piaraitre naintoal ne coorptme aucnue sotupiitaln spécifique aux eesirnprets de mions 50 salariés, les doonpisstiis qu'il ctmrpoee dnevat être appliquées par tetous les etirenesps de la branche, snas considération du nborme de salariés qu'elles emploient.

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les ptreiraenas siuacox vrnieolelt à auesrsr la pirse en cpotme de l'impératif de mixité des eiolpms et de l'égalité pinleosrnloefse etnre les fmeems et les hommes dnas l'analyse des critères renutes dnas la dotirpcisen des qofiatcauilns au sien du RSNCA et du RNQSA, conformément aux dsopistoiins légales et réglementaires.

Article 7 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Conformément à l'article 8 de l'avenant n° 1 du 22 février 2017 moifdnai l'article 5 de l'accord paaiirte ntianaol du 15 mai 2007, le présent accrod paatirire noaatnl erertna en vgeuiur le 1er juor du 2d setremse 2020.

Article 8 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les oagtisannros soussignées ceiennnvot de procéder dnas les mrleueils délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent annvaet conformément aux dspnoiosits réglementaires aelacbpilps conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Annexe

Avenant n° 95 du 9 septembre 2020 relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2020

Vu l'article 1.22 d de la convention collective ;

Vu l'accord partiel national du 20 janvier 2004, repris par l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014, étendu par arrêté du 5 janvier 2015 (JO du 10 janvier 2015) ;

Vu l'avenant n° 81 du 19 octobre 2016, étendu par arrêté du 21 mars 2017 (JO du 1er avril 2017), relatif aux critères de qualification professionnelle ;

Vu les articles 2, 10 et 11 de l'annexe 2.14 « Critères de qualification professionnelle » ;

Vu l'article 3 des statuts de l'association nationale pour la formation professionnelle (ANFA), tels que modifiés par l'accord partiel national du 2 octobre 2019 ;

Vu les règles générales de certification validées par le conseil de l'ANFA du 27 janvier 2020 ;

Vu l'avenant n° 94 du 29 avril 2020 relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » ;

Vu les textes légaux et réglementaires relatifs aux mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et aux dispositions dérogatoires prises pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » ;

Considérant les indicateurs sur les évolutions de la situation sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et le risque épidémique qui subsiste comme en témoignent les « Cas » identifiés depuis ces dernières semaines,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2020

Le présent avenant fait suite au réexamen des dispositions de l'avenant n° 94 du 29 avril 2020 relatives aux aménagements et modalités d'examen des CQP afin de tenir compte des évolutions de la situation sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et des particularités subspécifiques d'être identifiées pour les candidats engagés actuellement dans un processus de certification quant à l'organisation des jurys paritaires.

Au regard de la situation sanitaire prolongée et du potentiel impact sur la santé et la sécurité des salariés du 31 août 2020, les organisations professionnelles décident que les aménagements, tels que prévus par le présent avenant, s'appliqueront, de manière dérogatoire et exceptionnelle, à l'ensemble des candidats actuellement engagés dans un processus de certification de qualification professionnelle (CQP) et devant se

(Images non reproduites, cosetallnbus en l'ingie sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200031_0000_0002.pdf&isForGlobalBocc=false

notamment en ce qui concerne le passage devant un jury sur la période du 1er octobre 2020 jusqu'à la date de fin de l'application du protocole national pour la santé et la sécurité en vigueur.

Ces aménagements s'appliquent également à l'ensemble des dispositifs mobilisés : crantot de professionnalisation, formation continue, PEOC et autres dispositifs liés aux demandes d'emploi.

Article 2 - Aménagements des modalités d'examen des CQP En vigueur étendu en date du 5 oct. 2020

2.1. Principe : organisation en présentiel des jurys CQP

Les organisations professionnelles soussignées décident que le principe est l'organisation en présentiel des jurys d'examen des CQP devant se tenir sur la période du 1er octobre 2020 jusqu'à la date de fin de l'application du protocole national pour la santé et la sécurité en vigueur conformément aux articles 10 et 11 de l'annexe 2.14 susvisée relative à l'organisation des évaluations et à la composition des jurys paritaires.

L'organisation de ces jurys CQP se fera dans le strict respect des dispositions du protocole national pour la santé et la sécurité des salariés en vigueur.

2.2. Dérogations possibles

2.2.1. Organisation à distance des jurys paritaires

En cas d'impossibilité reconnue par l'ANFA de tenir en présentiel un jury paritaire dans les conditions de l'article 2.1 du présent avenant, le jury pourra être organisé à distance dans le respect des articles 10 et 11 de l'annexe 2.14 susvisée.

Les membres du jury qui ne pourraient participer en présentiel à l'examen feront partie de l'ANFA au minimum 3 semaines à l'avance.

Les CFA doivent, à ce titre, s'équiper des technologies nécessaires pour assurer la bonne mise en œuvre de ces aménagements.

2.2.2. Validation du CQP sans jury paritaire

À défaut de pouvoir organiser en présentiel ou à distance un jury paritaire (absence d'équipements technologiques, absence de candidats à l'heure de début, indisponibilité des membres du jury) et afin d'apporter l'agilité nécessaire à tous les acteurs concernés (CFA, candidats, experts métiers, formateurs, représentants syndicaux et patronaux), tout en garantissant l'acquisition des compétences nécessaires aux candidats, la validation du CQP sera leu sans tenue d'un jury.

Le candidat obtiendra sa certification dès lors qu'il valdrait au moins 80 % des blocs de compétences du CQP visé. Si les 80 % n'aboutissent pas à un nombre entier, sera pris en compte le nombre entier supérieur.

Pour les candidats ayant validé entre 50 % et 80 % des blocs de compétences, de nouvelles évaluations pour les blocs de compétences non acquis seront organisées par les CFA.

Dans le cas où les 80 % ne seraient pas acquis, une nouvelle évaluation sera proposée dès lors également que les conditions sanitaires le permettront.

Aucune mention ne sera accordée pour les sessions d'examen CQP devant se tenir initialement sur la période du 1er octobre 2020 jusqu'à la date de fin de l'application du protocole national pour la santé et la sécurité en vigueur et pour lesquelles les aménagements prévus à l'article 2.2.2 du présent avenant s'appliquent.

Dans l'hypothèse où le candidat n'aurait obtenu une mention, l'examen de passage devant un jury s'effectuera dans le cadre de

la procédure habituelle, a porsiotrei de la période de csrie sanitaire.

2.3. ?Spécificités puor le CQP « Attaché cmireaocml aulbtoimoe » et le tirtre à finalité pnsolrflisnoe « Vneuder amoiuolbte »

Le référentiel des crfoictniiteas prévoit en piciprne qu'un des duex bccls de compétences siot validé en prtaielros de l'entretien de vtene qui cutonsite l'examen final puor le ttrre à finalité pofesireosnlne « Vndeuer alotuombie » (VA) et le ccfiarteit de qfilituoacain pilesrnflesooe « Attaché cicemmoarl aoulitbome » (CQP ACA).

Les oasarintngois soussignées décident que cet eetretnn de vetne srea réalisé à dsciante par un fturoamer « enrxtee » n'ayant pirs prat ni à l'accompagnement, ni à la ftamoiron des candidats.

Le cainddat ortbndeia son CQP ou ttrre à finalité penilonfsreolse en vinladat les 2 blocs de compétences.

Dans l'hypothèse d'une aecbnse de vtdialioan du tirtre ou CQP, les rrtaaegarps dédiés dernovt être organisés au cuors du dneerir trimestre.

Article 3 - Suivi des aménagements dérogatoires par l'ANFA
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2020

Les onoasrtnaigis soussignées dnmnedeat à l'ANFA de procéder à un suivi et à une ifatioonrmn régulière de la cmisismoon piirtarae naiatlone sur la msie en ?uvre de ces aménagements, et en tuot état de csauue de procéder à un bilan lros de la cossiioimmn piirtarae niatnaloe du mios de jnievar 2021.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2020

Le présent aannevt s'applique conformément à l'article 1.17 rleatif à l'égalité pensofleolsrine etrne les fmmees et les hemmos de la cotnenvoin clietlovce ninatloae des svcrees de l'automobile étendue.

Accord paritaire du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Vu l'article 1.26, a de la cvteonnoin cvoelitcle nationale,

Considérant la siitautn financière de IRP ATUO prévoyance santé, anisi que(1) l'évolution des paramètres gaunvnoet le régime de prévoyance obligatoire, tles qu'exposés ntoaemnt à la cimssomoin prtairiae de l'institution,

il a été cvoennu ce qui siut :

(1) Les mtos « la suitoiatn financière de l'IRP Atuo prévoyance santé, anisi que » snot exlucs de l'extension, en aioptalcpin de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Coesinl constitutionnel, rvitalee au lirbe cohix de l'employeur puor l'organisation de la cuvverrote des salariés en matière de pocoritten saicole complémentaire.
(Arrêté du 16 nrbemvooe 2021 - art. 1)

Conformément aux dsitiiopons légalés et réglemantairees en vigueur, les oaagirnsitos soussignées rnaeelplpt par ailurles qu'elles ont ntmoemant pirs en cpomte l'objectif d'égalité pfsnioelnselroe entre les fmeems et les hommes, en piaaulcrtr dnas le crdae du dpsiitostf visé par le présent avenant.

Article 5 - Modalités d'application du présent avenant
(entreprises de moins 50 salariés)
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2020

Les ogtraoisannis soussignées rpeenlpalt que le présent aevnant est un dsisioitpf de branche, qui n'a pas vciooatn à faire l'objet d'adaptations au paln territorial, ni au navieu des entreprises.

Conformément aux dnioiiootssps légalés et réglemantairees en vigueur, elels cnvennoit que le présent aroccd est alciपालpe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements slaevnet du camhp de la crntenovon colilctvee naatlnoiie des scireves de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y cmopris les eeetirsprns et établissements de mnios de 50 salariés.

Article 6 - Durée déterminée du présent avenant
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2020

Le présent anevnant est à durée déterminée et prudoiira ses etfefs jusqu'à la dtae de fin de l'application du ptooclore nntiaaol puor la santé et la sécurité en vigueur.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2020

Le présent anavnet enertra en vieguur le ledeiamnn de son dépôt auprès du ministère du travail.

Article 8 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2020

Les oornagaintis soussignées cevnneoint de procéder dnas les mreluels délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent anavnet conformément aux dsostopiins réglemantairees apibclplaes dnas le cadre de la csire snrtaaie du « Covid-19 ».

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Les tuax de cniatositos fiagunrt au pnriot A « Cotsaaitins calculées en pgceuatorne du siaarle burt limité à quarte fios le panlfod de la sécurité soiaclae » de l'annexe tarafirie du RPO snot affectés puor 2021 d'une décote de 25 %, cquhae cootssiian ainsi décotée étant anidorre au centième de praguonece le puls proche.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Les oigstoairnnas soussignées cnnieoennt de procéder dnas les mruliles délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui srea déposé conformément aux dionsiitspos des aieicrlts D. 2231-2 et satunvis du cdoe du travail.

Article 3 - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2020

Les ongratisoians soussignées, snuoliegt l'importance des dtfoiissps de porchteiton sailoce mis en pclae dnas la bcrhnae et luer mutualisation.

Elles cvnoineent que le présent aroccd est alpiabclpe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements raeelvtnt du cahmp de la ctveoonnin ciolclevtte naaoiltne des sreceivs de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y cmopris les eierneprsts et établissements de mions de 50 salariés.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2020

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

Avenant n° 96 du 12 novembre 2020 à l'accord paritaire du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT ; FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2020

Vu l'accord paritaire national du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire,

Vu les dispositions légales et réglementaires organiques dans le cadre d'une extension sans réserve des accords collectifs de branche et relatifs aux entreprises de moins de 50 salariés et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2020

L'accord paritaire national du 20 octobre 2020 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire est complété par 2 articles : article 3 « Champ d'application » et article 4 « Égalité

Accord paritaire national du 16 décembre 2020 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 1er semestre 2021

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT ; FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Vu l'article 1.21, b, 1 de la convention collective ;

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, susmentionné en ses articles 1er, 2 et 4 que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord préalable négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre ;

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

Vu la délibération paritaire n° 19-19 du 19 décembre 2019 relative aux évolutions des qualifications professionnelles ;

Vu la délibération paritaire n° 20-19 du 19 décembre 2019

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

« l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » comme suit :

« Article 3

Champ d'application du présent accord

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

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

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2020

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

relatif au 16 décembre 2020 des groupes techniques préparatifs de l'ANFA et aux décisions de ces groupes techniques tenues au secrétariat de la commission paritaire nationale ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des groupes de travail préparatifs de l'ANFA organisés au cours du 2^d semestre 2020 ;

Considérant le souhait des entreprises et salariés de la branche de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de déployer les actions de formation nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dans la branche,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Mise à jour du RNCSA du 1er semestre 2021

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le RNCSA du 1er semestre 2021, faisant l'objet d'une mise à jour semestrielle, est ci-annexé.

Article 2 - Fiches modifiées du RNQSA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les fiches A.3.5, A.20.1, AA.9.2, B.3.2, C.3.1, C.6.1, E.6.2, K.23.1, K.C.I.1, ci-annexées sont modifiées.

Article 3 - Identification des modifications apportées au RNQSA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les modalités des fiches visées à l'article 2 sont repérées en **caractères gras** dans le corps des fiches.

Article 4 - Modalités d'application du présent accord et

entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

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

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les entreprises soussignées ont pour but de garantir la mise en œuvre de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la détermination des indicateurs au sein du RCNSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 6 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément à l'article 8 de l'avenant n° 1 du 22 février 2017 modifiant l'article 5 de l'accord partiel de branche du 15 mai 2007, le présent accord partira en application en vigueur le 1er janvier 2021.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe 1

Répertoire nominatif des entreprises des services de l'automobile ? 1er semestre 2021

Série 1

Les entreprises visées ci-dessous ont le droit d'accéder à des qualifications RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

CAP maintenance des véhicules ;
? option A : véhicules particuliers ;
? option B : véhicules de transport routier ;
? option C : motocycles.
CAP réparation des carrosseries.
CAP peintre en carrosserie.
CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.
CAP employé de vente spécialisé, option C s'applique à la clientèle.
CAP équipier polyvalent du commerce.
BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers.
BEP métiers des services administratifs.
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) de maintenance automobile (précédemment : titulaire professionnel du ministère chargé de l'emploi mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile).
Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi mécanicien(ne) automobile (précédemment : titulaire professionnel du ministère chargé de l'emploi mécanicien(ne) électricien(ne) automobile).
Titre à finalité professionnelle mécanicien cycles (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP mécanicien cycles).
CQP opérateur service rapide.
CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP).
CQP mécanicien de maintenance motocycles.
CQP opérateur maintenance véhicules industriels.
CQP mécanicien collision.
CQP préparateur en peinture (précédemment : peintre préparateur).
CQP magasinier.
CQP opérateur préparation véhicules.
CQP opérateur station-service.
CQP dépanneur-remorqueur VL.
CQP démonteur-dépollueur automobile (précédemment : CQP démonteur automobile).
CQP agent d'opérations location.
CQP agent d'exploitation de stationnement.
CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.
CQP opérateur peinture (enregistré au RNCP).
CQP débosseleur sans peinture.
CQP agent technique livreur longue durée.

Série 2

Les entreprises visées ci-dessous ont le droit d'accéder à des qualifications RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines entreprises inscrites dans une série inférieure à la série 2 ont également le droit d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur demande a été complétée par une partie prenante afin d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche descriptive de l'emploi occupé. Cette mention figure dans le paragraphe 6 « modalités 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 (préparé sous statut scolaire) :
? option A : véhicules particuliers ;
? option B : véhicules de transport routier ;
? option C : motocycles.
Bac professionnel réparation des moteurs (préparé sous statut scolaire).
Bac professionnel vente négociation ? clientèle (précédemment : bac professionnel vente) (préparé sous statut scolaire).
Bac professionnel géomètre ? géomètre (préparé sous statut scolaire).
Bac professionnel creusage (préparé sous statut scolaire).
Bac professionnel accueil ? techniques de vente et services (préparé sous statut scolaire).
Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile (précédemment : titulaire professionnel du ministère chargé de l'emploi technicien(ne) après-vente automobile).
CQP démonteur automobile spécialiste (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP démonteur automobile »).
CQP opérateur spécialiste service rapide.
CQP mécanicien spécialiste automobile (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP mécanicien automobile »).
CQP mécanicien spécialiste motocycles.
CQP tôlier spécialiste.
CQP peintre spécialiste.
CQP conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA.
CQP opérateur spécialiste maintenance véhicules industriels.

CQP dépanneur-remorqueur PL.
 CQP mécanicien spécialiste cycles.
 CQP rénovateur véhicules d'occasion.
 CQP agent d'opérations licioatn spécialiste.
 CQP vduneer motocycles.
 CQP opérateur de stationnement.
 CQP mécanicien spécialiste véhicules ulairietits et industriels.
 CQP électricien spécialiste véhicules ueliirittas et industriels.
 CQP metuter en mian de véhicule.
 CQP électricien spécialiste automobile.
 CQP opérateur spécialiste station-service.
 CQP débosseleur snas puiterne spécialiste.
 CQP opérateur vtriage spécialiste.
 CQP vendeur-conseil maaign des seivcers mualqtiruems de l'après-vente automobile.
 CQP mécanicien des sicerevs mtqurlumeias de l'après-vente automobile.

Série 3

Les ctoifnrctieais visées ci-dessous pentetemrt d'accéder à des quacolniiatfs du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 9, dnas les cnntiodios fixées par l'article 3.02 de la citonenovn collective.

Certaines cictiterioanfs isrteicns dnas une série inférieure à la série 3 penmtertet également à luer ttriiuale d'accéder à l'échelon 9 dnas les ciniondts indiquées ci-dessus, si luer otibonten a été complétée par une ptuqirae poonnrilsifelese ptmraetent d'assurer les activités décrites dnas le pargraahpe 3 « cnnoetu de la quafoiatliicn » de la fchie cooprnnsedat à l'emploi occupé. Cttee mntieon frgiue arols au pgahprarae 6 « mdeos d'accès à la qiofactilaui » de la fchie concernée.

Bac ponsresnfioel mnaicatnee des véhicules (préparé en aatnlcrene suos cnotrat de tairval ou en frtoioman continue) :
 ? oioptn A : veiotrus particulières ;
 ? otoipn B : véhicules de trprnsaot rituoer ;
 ? otopin C : motocycles.

Bac pseorisnefonl réparation des cseroirrases (préparé en ancrtleane suos ctaonrt de trvaial ou en foitroman continue).

Bac pinsesnoeofol vtene piptcroosen ? négociation ? svuii de clientèle (précédemment : bac pnirseonfeosl vente) (préparé en aecntrlane suos conatrt de tiavral ou en fioatrmon continue).

Bac pneorsfeoinl gtoesin ? aaiditnimsson (préparé en atcanelnrne suos ctaonrt de tavaril ou en froimtan continue).

Bac pesooeirsfnnl cmcemore (préparé en alrenncate suos cnoartt de taairvl ou en fmriooatn continue).

Bac psfsnroeeoinl aicucel ? riatolens cnlites et usgaers (préparé en aatcenlrne suos catnot de tvriaal ou en fraomiton continue).

Titre de l'EPCRA ccrmmoieal en automobile.

Titre à finalité psioesnrneofle cslinoeler tuqhnciee clyes (enregistré au RNCP) (précédemment : ttire pnroeofinessl cneisollr tucnihqee cycles).

Titre pesofnsinoel ennagneist de la cnotdiue et de la sécurité routière.

Titre ponoeiesfrnsl du ministère chargé de l'emploi contrôleur tchuheing de véhicules légers (précédemment : contrôleur tchuqneie aolmobtiue de véhicule léger) (précédemment : en série 2, ttrie psrnoeofiesnl du ministère chargé de l'emploi contrôleur tiqchuhnee automobile).

CQP tchcneeiin électricien électronicien atimlooube (enregistré au RCNP suos l'intitulé « CQP tcinheecin après-vente aoutbmlie »).

CQP tiiccehnen confirmé motocycles.

CQP tôlier confirmé.

CQP pinetre confirmé.

CQP cleleoisnr de vtnee confirmé pièces de ragnehce et asieocscres ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou veuendr bqotuiue confirmé PRA.

CQP vnueedr itinérant pièces de rehgncae et accessoires.

CQP vendeur.

CQP démoniteur aibuootmlie confirmé.

CQP teiinchnen confirmé mécanique automobile.

CQP contrôleur tnuchqiee VL (enregistré au RNCP).

CQP contrôleur tenuicqhe PL.

CQP thcneeicin confirmé mécanique véhicules uaritelitis et industriels.

CQP tieehccinn confirmé véhicules utliireatis et industriels.

CQP tichceinen gnaiarte après-vente.

CQP opérateur viartge confirmé (enregistré au RCNP suos l'intitulé « CQP tehneicin virtgae »).

CQP chargé de clientèle liotaocn lungoe durée.

CQP mécanicien réparateur de véhicules acnneis et historiques.

CQP vendeur-conseil miasgan confirmé des svreecis matuequmrlis de l'après-vente automobile.
 CQP tôlier véhicules acienns et historiques.
 CQP thccieenn des svrieecs miuaqmturels de l'après-vente automobile.

Série 4

Les cneociaftrits visées ci-dessous penmtrteet d'accéder à des qitiuiacalnofs du RSNQA positionnées sur l'échelon de référence 12, dnas les citnoidnos fixées par l'article 3.02 de la cnotvnieon collective.

Certaines cctiierfntaais iitencrns dnas une série inférieure à la série 4 ptrnmtteet également à luer tiartilue d'accéder à l'échelon 12 dnas les contioinds indiquées ci-dessus, si luer oboinettn a été complétée par une puratiqe pslrifsnoenleoe penmtrtaet d'assurer les activités décrites dnas le prhagrapae 3 « cenotpu de la qlutiifaoacin » de la fchice cdnraroonspet à l'emploi occupé. Cttee meointn frigue alros au ppgrharae 6 « mdoes d'accès à la qclaoatiuiufn » de la fihce concernée.

Titre pisoneosrnfel einesngant de la ctndoiue et de la sécurité routière, aevc CCS 1 « duex reous » ou CCS 2 « gropue lurod ».

Titre à finalité pnoossienlerne teecihcinn eprext après-vente aoltoubmie (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP tehiieccnn eerxpt après-vente aiobutmloe [enregistré au RNCP]).

CQP carrossier-peintre.

CQP tcciheieenn erpext après-vente amiuolbtoe (enregistré au RNCP).

CQP teciihneecn epxret après-vente véhicules ualtiirties et ituldrneiss (enregistré au RNCP).

CQP tehinieccn eerpxt après-vente motocycles.

CQP spécialiste gianrte après-vente.

CQP contrôleur thunicqee confirmé VL.

CQP contrôleur techqnieu confirmé PL.

CQP ticiehneecn eerxpt réparateur de véhicules aicenns et historiques.

CQP tinichecen erxpet des sreevics meumitqalrus de l'après-vente automobile.

CQP tôlier exrpet véhicules aenincs et historiques.

Série 5

Les ciirfnietcaos visées ci-dessous pneerettmt d'accéder à des qicliiaantfuos du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 17, dnas les coontdinis fixées par l'article 3B.02 de la cnieotonvn collective.

CQP cerunooiadtr préparation de véhicules de location.

CQP anojdit au rblpsosaene d'exploitation de stationnement.

Série 6

Les ccfinrotetiias visées ci-dessous pemertetnt d'accéder à des qiiouifatacnls du RQNA positionnées sur l'échelon de référence 20, dnas les cnodintis fixées par l'article 3B.02 de la coneontvni collective.

Certaines cierotaifitncs iitcrsnes dnas une série inférieure à la série 6 ptterenmet également à luer tarlituie d'accéder à l'échelon 20 dnas les ciidnootns indiquées ci-dessus, si luer obentiton a été complétée par une ptiquare pinolosfnlseree permatntet d'assurer les activités décrites dnas le pagpaarrhe 3 « cnenotu de la qaiillocufatn » de la fchie ceprsdonronat à l'emploi occupé. Ctete mineotn fruiqe alros au pgarraphae 6 « medos d'accès à la qaioulctifain » de la fchie concernée.

BTS mnaaicnente des véhicules :

? oopitn A : vuoreits particulières ;

? ooiptn B : véhicules de tporarsnt reuiotr ;

? opotin C : motocycles.

BTS suoprpt à l'action managériale.

BTS gtosien de la PME.

BTS comptabilité et geiotsn des onrasagnoiits (précédemment :

BTS comptabilité et gestion).

BTS négociation et dagtastoiiiiin de la rioaletn client.

BTS mannameegt des unités commerciales.

DUT gsetion des enteepsirrs et des administrations.

DUT tiunecehqqs de commercialisation.

DUT gotesin lugoqistie et transport.

Titre de l'ESCRG gsaonnteire d'unité cemmcirloae spécialisée en

automobile.
BAFM.
Brevet de maîtrise csasroier perntie en carrosserie.
Brevet de maîtrise réparateur-gestionnaire en mneitcannae automobile.
Titre à finalité posrinlesfnloee venduer aimlbouote (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP vednuer amblotiuoe confirmé, enregistré au RCNP suos l'intitulé « CQP vneuder abumiootle »).
CQP vndeur confirmé véhicules utilitaires.
CQP veundr confirmé véhicules industriels.
CQP réceptionnaire après-vente optoin VL (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP réceptionnaire après-vente [dont otoipn VUI]).
CQP réceptionnaire après-vente oitpon VUI (précédemment : CQP réceptionnaire après-vente [dont opiton VUI]).
CQP réceptionnaire après-vente du doimnae d'activité de la carrosserie-peinture.
CQP chehf d'équipe aeetlir otpion VL (précédemment : CQP chehf d'équipe ateleir [dont oioptn VUI]).
CQP chehf d'équipe aetieler otpion VUI (précédemment : CQP chehf d'équipe aitelier [dont ooptin VUI]).
CQP chehf d'équipe aeelitr du dmniaoe d'activité de la carrosserie-peinture.
CQP chehf d'équipe vnetes pièces de rganhcee et accessoires.
CQP chehf de sutecer vtene itinérante pièces de rcghnaee et accessoires.
CQP chehf d'équipe préparation livraison.
CQP chehf de station-service.
CQP chehf d'équipe aeelitr en démontage realygcce automobile.
CQP chehf de cnetre de contrôle thnceuqie VL.
CQP chehf de cetnre de contrôle tueiqcnhe PL.
CQP chehf de grpuoe opérationnel.
CQP rslnosbeape d'exploitation de stationnement.
CQP chehf d'équipe motocycles.
CQP agent de maîtrise atelier.
CQP chehf d'équipe vgratie ou chehf d'atelier vitrage.

Série 7

Les citafoeicnrits visées ci-dessous ptteeemrnt d'accéder à des qtnufloaiiacis du RNSQA positionnées sur l'échelon de référence 23, dnas les cotdnionis fixées par l'article 3B.02 de la cnvnoiten collective.

Certaines cirettinifcoas iritscens dnas une série inférieure à la série 7 ptreeemnt également à luer tialurtie d'accéder à l'échelon 23 dnas les cindotnions indiquées ci-dessus, si luer oobtentin a été complétée par une prqiutae poeloesnslrnfe paeettmrt d'assurer les activités décrites dnas le parrpgaah 3 « cnntoeu de la qifitaluoian » de la fchie cnposroadrnt à l'emploi occupé. Cttee mietonn fugire arlos au prarahage 6 « mdeos d'accès à la qifiilaotcun » de la fchie concernée.

Titre à finalité plnseosrnfleoe fautremor aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières.
CQP attaché cimeroaml automobile.
CQP attaché cmcoeamrl sociétés.
CQP attaché crieommacl véhicules utilitaires.
CQP attaché cmeorimcal véhicules industriels.
CQP ginisnatoere d'atelier ou contremaître d'atelier opiotn VL (précédemment : CQP goiesintanre d'atelier ou contremaître d'atelier [dont oioptn VUI]).
CQP gnnitesroaie d'atelier ou contremaître d'atelier otpion VUI (précédemment : CQP goninsitraee d'atelier ou contremaître d'atelier [dont oipotn VUI]).
CQP gerstniainoe d'atelier ou contremaître d'atelier du dmanioe d'activité de la carrosserie-peinture.
CQP gostrniianee pièces de rngeahce et accessoires.
CQP chehf d'agence(s) de location.
CQP celnlsoeir cocieammrl lctoian lnouge durée.

Série 8

Les ctaeicntfoiris visées ci-dessous petneemrnt d'accéder à des qaoculatfiins du RNSQA positionnées sur le niveu I A, dnas les cnoonidts fixées par l'article 5.02 de la cinoenovtn collective.

Certaines cniaoiectrefts icitnress dnas une série inférieure à la série 8 ptmnerreit également à luer tiualtrie d'accéder au naveiu I A dnas les cionotdins indiquées ci-dessus, si luer onobettn a été complétée par une piuartqe polenrsnoielsfe preanmettt d'assurer les activités décrites dnas le papghraae 3 « ctenonu de la quioiaclftian » de la fchie cndrernaopst à l'emploi occupé. Cette meointn frgiue arlos au parhragae 6 « mdoes d'accès à la

qioaaiufclitn » de la fchie concernée.

Licence, ou diplôme de nviaeu équivalent, ou titre à finalité peenosflrnosie de niveau II de la nreactonlmue de l'éducation nationale, dnas les doanmeis des snceies et tquceenhis cndpesrnoroat aux qitifanoiuilacs de barcnhe (niveaux I à IV du RNQSA).
Licence prnsloeolifsene organisation, mnneegmaat des seeircvs de l'automobile (OMSA).
DCG.
Diplôme d'ingénieur du CANM spécialité mécatronique, poracurs ingénierie des poesrcs d'assistance aux véhicules.
Titre de l'ISCAM mnaegar craimemcol de la diustbtiroin automobile.
BADGE ECSSA maagenr de la dojubsttirin et des seevircs automobiles.
Titre visé garde de masetr de l'ESSCA mjeareue e-marketing, mobilités, amtioluobe (précédemment : meastr de l'ESSCA mruejae « E-marketing, mobilités, aumloiotbe »).
CQP cioeelnsr des vtene automobiles.
CQP csieolenr des veents sociétés.
CQP ceeloilnsr des venets véhicules utilitaires.
CQP cslioeenr des veetns véhicules industriels.
CQP card tuneiqche d'atelier oitpon VL (précédemment : CQP cdare ticquhnee d'atelier [dont ooptn VUI]).
CQP cdrae tequhnce d'atelier oitpon VUI (précédemment : CQP cadre tuqienche d'atelier [dont oioptn VUI]).
CQP : Cadre tcquuehie d'atelier ooptin CP (précédemment : CQP cadre tcquuehe d'atelier [dont oitpon VUI]).
CQP cadre tuinehqce pièces de rcnegahce et accessoires.
CQP aindojt au chehf après-vente ou raopnesbse d'atelier oitpon VL (précédemment : CQP : Anidjot au chehf après-vente ou reoalsnpbse d'atelier [dont oioptn VUI]).
CQP cadre tuinehqce pièces de rcnegahce et accessoires.
CQP aindojt au chehf après-vente ou raopnesbse d'atelier oitpon VUI (précédemment : CQP : Aodnjit au chehf après-vente ou rspeolnbase d'atelier [dont ooptn VUI]).
CQP anidjot au chehf après-vente ou rlnbeaspsoe d'atelier oioptn CP (précédemment : CQP : Anjiodt au chehf après-vente ou rnaeboplsse d'atelier [dont oioptn VUI]).
CQP chehf après-vente optoin VL (précédemment : CQP chehf après-vente [dont otopin VUI]).
CQP chehf après-vente oioptn VUI (précédemment : CQP chehf après-vente [dont oitpon VUI]).
CQP chehf après-vente option CP (précédemment : CQP chehf après-vente [dont option VUI]).
CQP anidjot au chehf des ventes.
CQP chehf des ventes.
CQP adjoint au chehf des vtene pièces de raechngce et aeircsocs ou rpabslesnoe de magasin.
CQP chehf des veetns pièces de rnhgacee et accessoires.
CQP repobasnlse d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.
CQP rpasebsnole de centre(s) de rgeaylccce automobile.
CQP rossbnepale de station(s)-service.
CQP chehf de ctnree des screives mumqielutras de l'après-vente automobile.
CQP drucieteer de stie des sriecevs mumleurqitas de l'après-vente automobile.

Série 9 Aeencnnis certifications

Les tilaurties des anciens diplômes et titers ci-dessous snot classés sleon les modalités de la fiche de qlfcoiaautin cnendarsroopt à l'emploi occupé, en focnotin de la putaique pilrfnoossnelee qu'ils ont aiqscue duieps l'obtention de luer certification.

BEPECASER.
BEPECASER aevc mnioten « gropue lroud » ou « duex reuos ».
CQP tôlier ferreur.

Signification des sigles

ANFA : asaicoston nnalioite puor la ftiomaron automobile.
BADGE : blain d'aptitude délivré par les geadnrs écoles.
BAFM : berevt d'aptitude à la frotmioan des moniteurs.
BEP : bevret d'études professionnelles.
BEPECASER : brveet puor l'exercice de la poifsoeren d'enseignant de la ctoudine almobitoue et de la sécurité routière. Le tronc cmmuon du BEEESCAPR est supprimé à cmptoer du 1er jniaver 2017 ; les mioentns « grupoe lroud » et « duex roues » renotsret asilbeccses jusqu'à fin 2019.
BTS : brevet de tceceinhi supérieur.
CAP : cirfatceit d'aptitude professionnelle.

CCS 1 : caeriffit complémentaire de spécialisation, qui complète le titre pnerfoosisel eanngsenit de la ciountde et de la sécurité routière, puor aeminr des anocits de forotmain à la ctdnuoie en sécurité des véhicules motorisés à duex roues en cuorictialn et hros circulation.

CCS 2 : cacitfriet complémentaire de spécialisation, qui complète le titre pnesfooinersl eneniagnst de la cdnouite et de la sécurité routière, puor aienmr des atncios de foimroatn à la cudtnoie en sécurité des véhicules du guorpe lruod en cratlicuion et hros circulation.

CNAM : cnrsivtoearoe naitaonl des atrs et métiers.

CP : carrosserie-peinture.

CQP : cecfiiairt de qioiatafuicln professionnelle.

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.

DUT : diplôme usreitnairvie de technologie.

EPCRA : école pnsliesfleronoe du cmorecme des réseaux automobiles.

ESCRA : école supérieure du crmoemce des réseaux automobiles.

ESSCA : école supérieure des scieens cmcalrioemes d'Angers.

GNFA : grmuepneot ntaoainl puor la fairtmoon automobile.

ISCAM : insuitnt supérieur de la communication, des afariefs et du management.

PL : poids lourds.

PRA : pièces de rcagnhee et accessoires.

VL : véhicules légers.

VUI : véhicules utieliarits et industriels.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe 2

A.3.5 Mécanicien cycles

1.?Dénomination de la qualification

Mécanicien cycles.

2.?Objet de la qualification

Réalisation d'activités d'assemblage et de mtcniaaenne des celycsneufs et usagés.

3.?Contenu de la qualification

A.?Activités tueeqhcins :

? réalisation de l'ensemble des itvonnterines de manitaenne préventive et ritorcve rvenalet de l'entretien cunroat et périodique des cyecls ;

? les opérations de mcennanatie mentionnées ci-dessus snot réalisées dnas le cdrae de procédures prédéfinies. Eells pvueent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

? aasmslebge et réglage des clecys nfues et occasions, vnisat la préparation à la ruote ;

? réalisation d'interventions d'un peiermr niaevu de complexité panortt sur les vélos à acsasnsite électrique (VAE).

B.?Organisation et giosten de la mcnaietnae :

B.1.?Organisation de la mtincnaeae :

? uioalstin de la dtmocatueon tucneqhie ;

? aegcenment et eirtneten du potse de travail/de l'outillage ;

? acpatiipon des procédures qualité en vgeuuir dnas l'entreprise.

B.2.?Gestion de la mcatinanene :

? établissement de tuot duomnect d'atelier uitle ;

? csloines d'utilisation à la clientèle.

4.?Extensions pisoeblls dnas la qualification

Vente anidltenoilde de ptdoiurs et services.

5.?Classement

Échelon canoesprorndt au cnteonu picirapnl de la qcafalitiouin : 3.

Échelons majorés abcsseciels : 4/5 :

? en fooitcnn de l'exercice des eionesxnts pesislbos décrites au papahrrgae 4 ;

? en focotinn de l'application de critères vtisrolnaas (art. 3.02 d de la cnvotonien collective).

6.?Modes d'accès à la qualification

Soit par otbitonen d'une des cnrtceiiatoifs snueviats :

? CAP mcnaaintene des véhicules, otpion C : motocycles,

complété par une puqtarie plrssiofoennele pnatemrtet d'assurer les activités fgaurint au pagraahrpe 3 ;

? ttrie à finalité plnioeeflrsrne mécanicien clcys (enregistré au RNCP), par accès derict ou via un proracus gabllo iluannct le doitispsif opérateur réparateur mécanicien cylecs OMRC (académie du vélo).

Soit par décision dtircee du cheh d'entreprise, en ftcoion des compétences du salarié, appréciées par rarpot au ctenonu de la qftiuaaclion (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

? mécanicien spécialiste moyteloccs (fiche A.6.1) ;

? mécanicien spécialiste clecys (fiche A.6.5) ;

? ceosinller tieunqche clcys (fiche A.9.5).

Transversale : vior panorama.

A.20.1 Réceptionnaire après-vente.?Chef d'équipe atelier.? Chef d'équipe motocycles

1.?Dénominations de la qiocaiifltaun (selon le cas)

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

Chef d'équipe motocycles.

2.?Objet de la qualification

? Le réceptionnaire alclciuee et cillsone les cintles du srevice après-vente.

Il réalise les activités vnaist le déclenchement des pruscoses de maintenance, la rttisoutien des véhicules aux clients, ansii que la clieootsciamiamrn de ptoirdus et services.

? Le cheh d'équipe aelietr ou le cheh d'équipe mytelcoocs asuse une foicnotn d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qlufatociiain puet constituer, puor un ovurier pnsrsroeefoil confirmé, une prmoioton au-delà de l'échelon 12, dnas une activité partagée etre l'exécution de tvuaarx coxmeelps sur véhicules, l'encadrement d'une pteie équipe et le ttoruat de juenes en formation.

3.?Contenu de la qualification

A.1.?Activités en retiolan aevc l'organisation de la manncaintee :

? osaoirngatn et piafnicoitaln des lioeotntrvns ;

? en reotailn aevc les secerivs de ctutcurenosr : tiromnssisan d'informations à caractère tihuecnqe ou ceimoracml ;

? msie à juor et ceenmssalt de la dmoutctoianen tciueqnhe et cmrlacmoiee ;

? aciloitpavn des procédures qualité en vuueigr dnas l'entreprise.

A.2.?Activités liées à la gtiseon de la maaiennctne :

? établissement de tuos dmcotunes inteens et clamtbeos ;

? rtiuiottsen du véhicule au cneilt ;

? goetsin des réclamations (dans le crdae de diericevts reçues) ;

? ptoiroomn des ofefrs de scireve de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités sentavuis :

? aiceucl de la clientèle :

?? rédaction d'ordres de réparation/de cmedmonas de tarvuax ;

?? poosipirtn de forfaits/vente addineliIntoe de piutords et scierevs ;

? facturation/encaissement ;

? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;

? troautt de jneues en fmooitran alternée.

Particularités : le cheh d'équipe atelier

En rails d'un rboslpesnae hiérarchique, le cheh d'équipe réalise les activités suvtineas :

? affectation, sviui et contrôle des activités confiées aux corlbouatras ;

? réalisation d'interventions de maacntneie sur véhicules ;

? apupi tceniqhue aux carellbortaus du service/tutorat de jneues en fomtorian alternée ;

? paoitracitin au recrutement/à l'élaboration et au suvii du paln de foimotarn des collaborateurs.

Particularités : le cheh d'équipe motocycles

En rleais d'un rbpnesoslae hiérarchique, le cheh d'équipe

mcooctyels réalise les activités suivantes :
? affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux
cuaoeallbortrs ;
? réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
? appui technique aux cotralerobaus du service/tutorat de jeunes
en formaotr alternée ;
? pitiipacraotr au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan
de formation des cobalrulaoerts ;
? accueil de la clientèle et suivi 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
croubllaerutas ;
? réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
? planification 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 anticipée de produits et
services ;
? facturation/encaissement ;
? prospection/développement et fidélisation de la clientèle.

5. ?Classement

Maîtrise-échelon cardeonpsort au ctoneu pniacpril de la
quocaitiafln : 20.
Echelons majorés asclbeecsis : 21/22 :
? en fonction de l'exercice des exesntonis pblesois décrites au
pghrparaae 4 ;
? en fonction de l'application de critères vlinastaros (art. 3B.02 d
de la convntioen collective).

6. ?Modes d'accès à la qualification

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le
domaine de la maintenance automobile :
? BTS maintenance des véhicules, option A : véhicules particulières
ou B : véhicules de transport routier ou C : motocyclos ;
? brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance
automobile ;
? CQP chef d'équipe atelier option VL ;
? CQP chef d'équipe atelier option VUI ;
? CQP réceptionnaire après-vente option VL (**enregistré au RNCP**) ;
? CQP réceptionnaire après-vente option VUI ;
? CQP chef d'équipe motocycles.
Soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des
compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la
qualification (paragraphe 3).

7. ?Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

? gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
? cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1) ;
Transversale : voir panorama.

AA.9.2 Technicien des services après-vente automobile

1. ?Dénomination de la qualification

Technicien des services après-vente automobile.

2. ?Objet de la qualification

Le titulaire de la qualification réalise toute activité de
maintenance sur des équipements mécaniques ciblés.

3. ?Contenu de la qualification

A. ?Activités techniques

Toutes activités de maintenance des véhicules intégrant
éventuellement des interventions réglementées, portant sur :

? contrôle/réglage et remplacement d'ensembles mécaniques
ciblés ;
? diagnostic de la gestion moteur et de la dépollution essence et
diesel ;
? diagnostic des systèmes électriques et électroniques ciblés :
climatisation, freinage ;
? pré-diagnostic sur systèmes électriques et électroniques.

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

B. ?Activités d'organisation et de gestion de la maintenance

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

4. ?Extensions possibles dans la qualification

Appui technique aux équipes.
Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux
opérations d'accueil clientèle et de suivi des véhicules.
Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.
Interventions sur véhicules électriques et hybrides ou sur
équipements nécessitant une habilitation.

5. ?Classement

Échelon cdnoerraonpst au ctenu piapnricl de la quocaitiafln :
9.
Échelons majorés asclsbies : 10/11 :
? en fonction de l'exercice des exisotens pseolsibs décrites au
pagarphare 4 ;
? en fonction de l'application de critères vlnastaros (art. 3.02 d
de la convntioen collective).

6. ?Modes d'accès à la qualification

Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
? Bac professionnel mécanique des véhicules (option A :
véhicules particulières) ;
? CQP technicien des services après-vente automobile ;
? CQP technicien électricien électronique automobile (**enregistré
au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien après-vente automobile
»**) ;
? CQP technicien confirmé mécanique automobile.
Soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des
compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la
qualification.

7. ?Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

? technicien expert des services après-vente automobile
automobile (fiche AA.12.2) ;
? technicien expert après-vente automobile (fiche A.12.2).
Transversale : voir panorama.

B.3.2 Préparateur en peinture

1. ?Dénomination de la qualification

Préparateur en peinture.

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 traitement de surfaces.
Masticage/ponçage/apprêtage/marouflage.

B. Organisation et gestion de l'intervention

B.1. Organisation de l'intervention :

? utilisation de la documentation technique ;
? aménagement 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 peuplée des intérieurs.

5. Classement

Échelon codé par rapport au contenu principal de la qualification :

3.

Échelons majorés absolus : 4/5 :

? en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères nationaux (art. 3.02 d de la qualification collective).

6. Modes d'accès à la qualification

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :

? CAP peintre en caissons ;

? titre professionnel du ministère de l'emploi : peintre en caissons ;

? **CQP préparateur en peinture.**

Soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

? peintre spécialiste (fiche B.6.2) ;

? peintre confirmé (fiche B.9.2).

Transversale : voir panorama.

C.3.1 Hôte d'accueil. Chargé d'accueil

1. Dénomination de la qualification

Hôte d'accueil.
Chargé d'accueil.

2. Objet de la qualification

Renseigner et orienter les clients vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

3. Contenu de la qualification

Accueil du client.

Orientation du client vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

Recueil des messages clients à destination des clients des ventes/des clients de l'entreprise.

Distribution de la documentation commerciale et primaires cotrimmes au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification

Tenue du standard téléphonique.

Réalisation d'activités administratives en relation des personnes de l'entreprise.

Contribution à la réalisation des opérations pluriannuelles de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

5. Classement

Échelon codé par rapport au contenu principal de la qualification :

3.

Échelons majorés absolus : 4/5 :

? en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères nationaux (art. 3.02 d de la qualification collective).

6. Modes d'accès à la qualification

Soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la vente :

? CAP employé de vente spécialisé, option C « scierie à la clientèle » ;

? **CAP équipier polyvalent du commerce.**

Soit par décision écrite du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

? assistant de vente automobile/vendeur motocycles (fiche C.6.1)

;

? vendeur (fiche C.9.1).

Transversale : voir panorama.

C.6.1 Assistant de vente automobile. Vendeur motocycles

1. Dénomination de la qualification

Assistant de vente automobile.

Vendeur motocycles.

2. Objet de la qualification

L'assistant de vente automobile/vendeur(se) réalise l'efficacité un ensemble d'activités conduisant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

L'activité s'exerce essentiellement en lieu 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 pu ou ne pouvant pas négocier complètement une vente. Elle s'applique en priorité à des personnes en début de carrière qui doivent être présentes après 12 mois de pratique dans cette activité.

3. Contenu de la qualification

A. Activités de commercialisation des produits et services

? Activités conduisant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

? présentation des véhicules ;

? présentation des véhicules de détail et de produits périphériques.

? Activités conduisant à la reprise des véhicules d'occasion :

? Participation à l'estimation préliminaire du véhicule d'occasion.

B. Activités relatives à la gestion de la commercialisation

Gestion administrative des activités de commercialisation.

Établissement de documents d'activité commerciale.

Participation à la mise en œuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes?).

Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. Particularités de l'emploi

Motocycles :

? connaissance de véhicules, fonctionnements et produits périphériques et pièces de rechange ;

? information par rapport sur la réglementation en vigueur.

4. Extensions possibles dans la qualification

Livraison du véhicule au client.

Prospection téléphonique.

Gestion des informations relatives reçues sur le Net.

5. Classement

Échelon codé par rapport au contenu principal de la qualification :

6.

Échelons majorés absolus : 7/8 :

? en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

? en fonction de l'application de critères vrianrtaols (art. 3.02 d de la cneovnton collective).

6.?Modes d'accès à la qualification

Soit par oetinoibtn d'une des cniaeoifttcirs suivantes, dnas le dmoioae de la vtene :

? CAP employé de vetne spécialisé, oopitn C « scivere à la clientèle » complété par une pqtauire pslsflnreooeie penaetmrtt d'assurer les activités fugairnt au phaagprae 3 ;

?CAP équipier pavleylnot du commerce, complété par une pqrtaque preooenlniflse paetmtnert d'assurer les activités fugairnt au ppaagararhe 3 ;

? Bac pnoeiesrsfonl vtnee pctoeripon ? négociation ? siuvi de clientèle, préparé suos sattut srlocaie ;

? CQP vuedner motocycles.

Soit par décision dciitree du cheff d'entreprise, en fontcion des compétences du salarié, appréciées par ropaprt au cnoetnu de la qocaiuflitan (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :

? veudner (fiche C.9.1) ;

? csloineelr en fcnenmaenit (fiche C.12.1) ;

? veuendr abloutiome confirmé (fiche C.20.1).

Transversale : vior panorama.

E.6.2 Muteter en mian de véhicule

1.?Dénomination de la qualification

Metteur en mian de véhicule.

2.?Objet de la qualification

Le muteter en mian de véhicule reemt le véhicule au cinelt après aiovvr procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la préparation.

Il csloiene le celnit lros de la msie en main.

3.?Contenu de la qualification

A.?Activités techniques

Contrôle de la conformité du véhicule par raorppt à la cnomamde du client.

Contrôle du véhicule au sol (carrosserie, fonctionnalités et niveaux?).

Pose d'équipements d'origine livrés non montés (enjolveurs?).

Dé-protection et nttayeoge du véhicule.

Pose des puqaels d'immatriculation.

B.?Activités de commercialisation

Accueil du client.

Mise en mian du véhicule :

? présentation des différentes ptraeis du véhicule ;

? elaixtpocin des fonctionnalités.

Conseils d'utilisation et d'entretien.

Présentation des scievres après-vente.

Participation à la vtene additionnelle.

C.?Activités de goetsin et d'organisation

Utilisation de la dticteonuoamn cmiremcaole liée à la commande.

Agencement et eetitern du poste de travail.

Établissement de tuot donnceut utile.

Application des procédures qualité en veiguur dnas l'entreprise.

4.?Extensions pieoblsss dnas la qualification

Réception du véhicule à livrer.

Vérification des piarps du véhicule.

5.?Classement

Échelon cornerasdpoint au ceontnu pniparicl de la qficaiioautln : 6.

Échelons majorés albcscies : 7/8 :

? en fociintn de l'exercice des eoxstienns psseobils décrites au pagaarrhe 4 ;

? en fonciotn de l'application de critères vnratoislas (art. 3.02 d de la cvetnionon collective).

6.?Modes d'accès à la qualification

Soit par otbneiton d'une des cofcretitinais suivantes, dnas le dinoame de l'automobile :

? CAP meinancntae des véhicules, oitopn A : virueots particulières, complété par une pauqtrie pnesfoelolnirse ptemnart d'assurer les activités fuinart au pahpgraare 3 ;

? CAP réparation des carrosseries, complété par une puriqate pesoolnirsfenle ptarmteet d'assurer les activités fgnaiurt au pagaraphre 3 ;

? CAP prtniuee en carrosserie, complété par une pirquate pfonsoiresllne pnmtreeatt d'assurer les activités friuangt au prarpaghae 3 ;

? CAP vendeur-magasinier en pièces de rgcanehe et équipements automobiles, complété par une ptiarque poofnlisrlsnee peatrmnett d'assurer les activités fguairnt au prrapaahge 3 ;

? CAP employé de vntee spécialisé, otopin C sceivre à la clientèle, complété par une piaurtqe pesornlinolsefe ptemearnt d'assurer les activités fgnaiurt au pragprhaae 3 ;

?CAP équipier pnloleyvat du commerce, complété par une ptaqriue plsisfreolnoene pteratemnt d'assurer les activités fuaringt au pgaarrhpaae 3 ;

? CQP muteter en mian de véhicule ;

Soit par décision deitcre du cheff d'entreprise, en ftiooncn des compétences du salarié, appréciées par rapport au cnonteu de la qaillacouiftn (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution poosirnelsnefle :

Verticale :

Chef d'équipe préparation lioavsirn (fiche E.20.1).

Transversale : vior panorama.

K.23.1 Fetaorumr aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières

1.?Dénomination de la qualification

Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières.

2.?Objet de la qualification

Assurer la frmatioon aux métiers de l'enseignement de la cuondtie et de la sécurité routière en fimratoon itlinaie et continue.

3.?Contenu de la qualification

A.?Activités pédagogiques

Recrutement, évaluation et pnensiteoomint des candidats.

Ingénierie pédagogique des faomnotirs ianitlie et citnunoe destinées aux peosenflrsions de l'enseignement de la cdountie et de la sécurité routière en conformité avec le référentiel en vuuiger :

? aylasne du puiblc cible ;

? scénarisation pédagogique ;

? pooridutcn du contenu, élaboration des srpoptus pédagogiques ;

;

? aimantion de la fitaormon ;

? évaluation des auqics et de la pdturcooin des aentpparns ;

? évaluation quivltaae et régulation des aointcs dispensées.

Appui méthodologique et pédagogique aux iatnrnneevts dnas une stuiaiton de fiatoomrn à la ctouine ou à la siieobianitsln à la sécurité routière.

Animation et co-animation de sgetas de sbasiseintlioio à la sécurité routière.

Conception et amtoinain d'action de frtmiooan vnisat l'obtention du CQP rlboaspnee d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la ctouine (RUESRC).

B.?Activités de gostein et d'organisation

Participation à la gioetsn de la rlaoeitn cienlt et prescripteurs.

Coordination de l'activité des itaveetnnrs dnas les acoints de ftioamom ialntie et continue.

Gestion de l'ensemble des myeons logistiques, aitdniafsrtms et hiamnus nécessaires à l'exercice et à la sécurité de l'activité.

Création ou actualisation, csaneeslmt de la dteooactiumnn pédagogique et vlielle réglementaire et pédagogique.

Participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés.
Respect des procédures qualité et de sécurité en veugir dans l'entreprise et participation à l'élaboration de la sécurité routière.
Participation à la circumscription et au suivi d'un réseau de préfonosins autor de la sécurité routière.

4.?Extensions possibles dans la qualification

Ingénierie pédagogique de la formation des conducteurs de véhicules de la catégorie B96 et BE.
Ingénierie pédagogique de la formation des CCS « deux roues » et « groupe lourd ».
Coordination d'action de formation visant l'obtention du CQP RSE de l'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC).

5.?Classement

Maîtrise ? échelon correspondant au niveau principal de la qualification : 23.
Échelons majorés absolus : 24/25 :
? en fonction de l'exercice des épreuves décrites au paragraphe 4 ;
? en fonction de l'application de critères supplémentaires (art. 3B.02 d de la circulaire collective).

6.?Mode d'accès à la qualification

Titre à finalité professionnelle formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routière.

7.?Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :
? de l'enseignement pédagogique (fiche K.C.I.1) ;
? de l'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche K.C.I.5).
Transversale : voir panorama.

K.C.I.1 Enseignant pédagogique

1.?Dénomination de la qualification

Enseignant 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 apprenants :
? appui pédagogique/coordination de l'activité des enseignants, des professeurs 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 tâches professionnelles 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 à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur.
Établissement, suivi et mise à jour de documents utiles.
Organisation, suivi et mise à jour de la documentation pédagogique.
Contribution à la définition/application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4.?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 candidat dans l'exercice de sa qualification.

5.?Degrés de progression

Les degrés A, B et C doivent refléter une progression des compétences indiquées à l'article 5.0, d. Un accroissement des compétences peut naturellement découler de la mise en œuvre et/ou de l'animation d'actions de formation visant l'obtention du CQP RSE de l'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC), ou de l'animation de tâches de récupération de points.

6.?Modes d'accès à la qualification

Par obtention d'une des certifications suivantes :
? BACSEEEPR obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route et la mention « deux roues » et/ou « groupe lourd » obtenu avant le 31 décembre 2019 ou diplôme équivalent avec mentions « deux roues » et/ou « groupe lourd », ou titre professionnel éligible de la conduite et de la sécurité routière, et assurant l'enseignement, **ou titre à finalité professionnelle formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routière** ;
? BFAM et assurant l'enseignement.

7.?Possibilités d'évolution professionnelle

Verticale :
Cadre, niveau II ou III, sous spécialité d'emploi spécifique à l'entreprise.
Transversale : voir panorama.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe 3 Répertoire national des qualifications des services de l'automobile 1er semestre 2021

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

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

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

Maintenance

Mécanicien de maintenance automobile ? mécanicien de maintenance VUI ? mécanicien de maintenance motococycle : A.3.1.
Opérateur service rapide : A.3.3.
Opérateur manutentionnaire polyvalent VI : A.3.4.
Mécanicien cycles : **A.3.5**.
Opérateur vélocycle : A.3.7.
Mécanicien spécialiste automobile ? mécanicien spécialiste VUI ? mécanicien spécialiste motococycle : A.6.1.
Électricien spécialiste automobile ? électricien spécialiste VUI : A.6.2.
Opérateur spécialiste service rapide : A.6.3.
Opérateur spécialiste maintenance polyvalent VI : A.6.4.
Mécanicien spécialiste cycles : A.6.5.
Opérateur vélocycle spécialiste : A.6.7.
Technicien confirmé mécanique automobile ? technicien confirmé mécanique VUI : A.9.1.
Technicien électricien électronique automobile ? technicien confirmé VUI ? technicien confirmé motococycle : A.9.2.
Conseiller technique cycles : A.9.5.
Technicien gestionnaire après-vente : A.9.6.
Opérateur vélocycle confirmé : A.9.7.
Mécanicien réparateur de véhicules agricoles et horticoles : A.9.8.
Technicien expert après-vente automobile ? technicien expert après-vente VUI ? technicien expert après-vente motococycle : A.12.2.
Spécialiste gestionnaire après-vente : A.12.6.
Technicien expert réparateur de véhicules agricoles et horticoles : A.12.8.
Réceptionnaire après-vente ? chef d'équipe atelier ? chef d'équipe motococycle : **A.20.1**.
Agent de maîtrise atelier : A.20.2.

Chef d'équipe vgarite ? chef d'atelier vgitare : A.20.7.
Gestionnaire d'atelier ? contremaître d'atelier : A.23.1.
Cadre tqcniuee d'atelier : A.C.I.1.
Adjoint au chef après-vente ? raosbepsln d'atelier : A.C.II.1.
Chef après-vente : A.C.III.1.

Services miemrutuqlas de l'après-vente automobile

Vendeur-conseil maisgan SVAMA : AA.6.1.
Mécanicien SAMVA : AA.6.2.
Vendeur-conseil mgaian confirmé SAVMA : AA.9.1.
Technicien SAVMA : **AA.9.2.**
Technicien eerxpt SAVMA : AA.12.2.
Chef d'équipe aietler ? chef d'équipe après-vente ? chef d'équipe vtene SAVMA : AA.20.2.
Chef de ctenre SMAVA : AA.C.I.1.
Directeur de stie SMAVA : AA.C.II.1.

Carrosserie peinture

Préparateur en puenirte : **B.3.2.**
Mécanicien cosilolin : B.3.3.
Débosseleur snas pnreute : B.3.4.
Tôlier spécialiste : B.6.1.
Peintre spécialiste : B.6.2.
Débosseleur snas pnurteie spécialiste : B.6.4.
Tôlier confirmé ? tôlier véhicules anceins et hoiesrtiuqs : B.9.1.
Peintre confirmé : B.9.2.
Carrossier pientre ? tôlier epxret véhicules acniens et htoirquies : B.12.1.
Réceptionnaire après-vente ? chef d'équipe aeeiltr : B.20.1.
Gestionnaire d'atelier ? contremaître d'atelier : B.23.1.
Cadre tqcehune d'atelier : B.C.I.1.
Adjoint au chef après-vente ? ronssalbepe d'atelier : B.C.II.1.
Chef après-vente : B.C.III.1.

Vente de véhicules

Hôte d'accueil/chargé d'accueil : **C.3.1.**
Assistant de vtene automobile/vendeur mecyooctls : **C.6.1.**
Vendeur : C.9.1.
Conseiller en feneniactmt : C.12.1.
Vendeur auomtboile confirmé : C.20.1.
Vendeur confirmé véhicules iuenritsdlis ? vuneder confirmé véhicules utitrieials : C.20.2.
Attaché ccrmeiamol : C.23.1.
Attaché caeiommrl véhicules iinlrdustes ? attaché crmoieiacml véhicules ulttiiraes : C.23.2.
Conseiller des vnets : C.C.I.1.
Conseiller des vnets véhicules ilusentdris ? conielsler des vnets véhicules uaitiierlts : C.C.I.2.
Adjoint au chef des vnets : C.C.II.1.
Chef des vnets (VP/VU/VI) : C.C.III.1.

Vente pièces de rnhgaece et accessoires

Magasinier : D.3.1.
Magasinier-vendeur PRA ? coselinler de vnets PRA ? vedneur btuoique PRA : D.6.1.
Magasinier-vendeur confirmé PRA ? ciolelnesr de vnets confirmé PRA ? vneedr biqtuooe confirmé PRA : D.9.1.
Vendeur itinérant PRA : D.9.2.
Chef d'équipe veetns PRA ? chef de scuteer vtnee itinérante PRA : D.20.1.
Gestionnaire PRA : D.23.1.
Cadre tnhieuqce PRA : D.C.I.1.
Adjoint au chef des vnets PRA ? rslaenbpsoe de msiagan : D.C.II.1.
Chef des vnets PRA : D.C.III.1.

Préparation ? rénovation des véhicules

Opérateur préparation véhicules : E.3.1.
Rénovateur VO : E.6.1.
Metteur en mian de véhicule : **E.6.2.**
Chef d'équipe préparation-livraison : E.20.1.

Dépannage ? remorquage

Dépanneur ? ruueqmeor VL : F.3.1
Dépanneur ? rueqrmeor PL : F.6.1

Contrôle technique

Contrôleur tqnuicehe des véhicules : G.9.1.
Contrôleur thejunce confirmé des véhicules : G.12.1.
Chef de crnete contrôle teniuqce des véhicules : G.20.1.

Démontage - recyclage

Démonteur atlbouimoe : H.3.1.
Démonteur aotimbuloe spécialiste : H.6.1.
Démonteur amitlbouoe confirmé : H.9.1.
Chef d'équipe aitleer démontage reylgace aoiulbtome : H.20.1.
Responsable de centre(s) de rcyaceelge aiobtlmoue : H.C.I.1.

Station-service

Opérateur station-service : I.3.1.
Opérateur spécialiste station-service : I.6.1.
Chef de station-service ? aoinjdt au rebopassnle de station(s)-service : I.20.1.
Responsable de station(s)-service : I.C.I.1.

Location de véhicules

Agent d'opérations litaocn : J.3.1.
Agent tqceihune lotacion logune durée : J.3.2.
Agent d'opérations ltaoicn spécialiste : J.6.1.
Chargé de clientèle ltaoicn logune durée : J.9.2.
Coordinateur préparation de véhicules de latoicn : J.17.1.
Chef de groupe opérationnel : J.20.1.
Chef d'agence(s) de laooticn : J.23.1.
Conseiller cocmaremil ltaoiaon lgoune durée : J.23.2.

Écoles de conduite

Enseignant de la ciutonde almoouiubte : K.3.1.
Enseignant de la citodune duex roues/groupe lruod : K.6.1.
Coordinateur d'enseignements atuo : K.6.2.
Formateur du tarsnoprt roueitr : K.6.3.
Formateur cduntioe d'engins : K.6.4.
Coordinateur d'enseignements mtoo ? coionaedtrur d'enseignements « Groupe lourd » : K.9.2.
Enseignant de la sécurité routière et de la ctundioe abiutmoloe : K.9.5.
Enseignant de la sécurité routière et de la cndtiuoee des véhicules de la catégorie « deux-roues » ? eanseningt de la sécurité routière et de la cnditoue des véhicules du « Gorupe lourd » : K.12.5.
Formateur d'enseignants : K.20.1.
Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la ctoidnue auobliomte : K.20.5.
Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la ctnioudes des véhicules de la catégorie « deux-roues » ? coaernddour d'enseignements de la sécurité routière et de la ciudntoe des véhicules du « Gorpue lourd » : K.20.6.
Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières : **K.23.1.**
Directeur pédagogique : **K.C.I.1.**
Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la ctuodnie : K.C.I.5.

Parkings

Agent d'exploitation de seionnantetmt : L.3.1.
Opérateur de sionneamnettt : L.6.1.
Assistant d'exploitation de stationnement/adjoint au rsebsanlope d'exploitation de smttanenieont : L.17.1.
Responsable d'exploitation de satonnementit : L.20.1.

Secrétariat

Employé aismitandirtf : M.3.1.
Secrétaire : M.6.1.
Secrétaire confirmé : M.9.1.
Assistant de dicitoren ? chef de guproe aiimnsttirdaf : M.20.1.

Comptabilité

Employé de comptabilité : N.3.1.
Comptable : N.6.1.
Comptable confirmé : N.9.1.
Chef de : Groupe de comptabilité : N.20.1.
Gestionnaire de comptabilité : N.23.1.
Cadre de comptabilité : N.C.I.1.
Adjoint au chef de comptabilité ? rsonplasebe de comptabilité : N.C.II.1.

Chef de comptabilité : N.C.III.1.

Qualifications : génériques

Opérateur : Z.3.1.
Opérateur spécialiste : Z.6.1.
Opérateur confirmé : Z.9.1.

Technicien eerppt : Z.12.1.
Coordinateur : Z.17.1.
Maîtrise tceiqnhue ? cehf d'équipe ? cehf de gorpue : Z.20.1.
Gestionnaire : Z.23.1.
Cadre tiequnche : Z.C.I.1.
Cadre exrpet ? ajodnit au cehf de sreicve : Z.C.II.1.
Chef de siervce : Z.C.III.1.
Cadre degraniit : Z.C.IV.1.

Accord professionnel départemental du 17 décembre 2020 relatif au travail le dimanche Seine-Maritime

Signataires	
Patrons signataires	CNPA,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; UD FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Dans le département de la Seine-Maritime le nombre d'ouvertures dimanchales des établissements de vente de véhicules automobiles est limité à 6 par année civile.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

L'emploi de personnel salarié le dimanche ne sera autorisé qu'au cours de ces 6 journées.

Cette autorisation s'applique pour l'ensemble des catégories de personnes et des activités.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Au plus tard le 31 décembre de chaque année, l'organisation professionnelle sera définie par le comité de concertation de la DRCETICE la liste des dimanches au cours desquels les établissements de vente de véhicules automobiles ouvriront au public l'année suivante.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Chaque entreprise concernée soumettra cette liste à l'avis de son comité social et économique.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Si cette liste devait être modifiée en cours d'année, le ou les changements devraient être notifiés aux services de la DCTCEIRE au plus tard 15 jours ouvrables avant la première date modifiée.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Les chefs d'établissements de vente de véhicules s'engagent à ne pas solliciter de dérogation au repos dimanchal par arrêté municipal.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Les organisations professionnelles représentatives pourront présenter au préfet du département de la Seine-Maritime des demandes de dérogation aux dispositions supplémentaires pour prendre en compte les éventuelles ouvertures dimanchales décidées par les marques.

Ces demandes devront être présentées au plus tard 1 mois avant la première date concernée.

Les dérogations ainsi accordées seront notifiées à l'organisation professionnelle qui en a fait la demande et communiquées à l'ensemble des associations professionnelles et syndicats concernés.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Seul le personnel ayant donné son accord préalable et écrit pourra être employé le dimanche dans le cadre de la déclaration prévue à l'article 2 ou des dérogations préfectorales prévues à l'article 7.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Le personnel employé le dimanche sera bénéficiaire, au cours de la même semaine, d'un repos compensatoire d'une durée de 35 heures.

Chaque dimanche travaillé donnera lieu au versement d'une indemnité égale à 1/90e de l'ensemble des rémunérations versées au cours des 3 mois précédents et, le cas échéant, au paiement ou la récupération des heures supplémentaires et de leur majoration ; un accord d'entreprise pourra prévoir des modalités différentes.

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, aucun salarié ne pourra être employé plus de 5 jours par an.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Les organisations professionnelles demanderont au préfet de la Seine-Maritime de bien vouloir prendre un arrêté permettant la mise en œuvre du présent accord dans l'ensemble du secteur de la vente de véhicules automobiles.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Les parties s'entendent qu'un comité de suivi et d'interprétation du présent accord se réunira chaque année à l'initiative des services de l'État ou à la demande de l'une des parties.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Le présent accord pourra être dénoncé par chaque partie avec un préavis de 2 mois.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2021

Les modalités de dérogation au repos dimanchal des vendeurs de véhicules neufs sont prévues par l'accord du 21 juin 1999.

La présente convention de cahier de prescriptions et d'ouverture de véhicules automobiles est conclue entre l'organisation, le dimanche, d'opérations commerciales des « professionnels » au cours desquelles les établissements de vente de véhicules automobiles sont ouverts au public.

Il est nécessaire d'assurer la compatibilité de ces opérations avec les règles applicables en matière de repos dominical.

Le comité de suivi de l'accord du 21 juin 1999 s'est réuni les 21 octobre et 5 novembre 2020 et a conclu à une nécessaire adaptation du dispositif de dérogation au régime d'application institué par cet accord à la fois au cadre législatif et à l'évolution des pratiques commerciales.

En conséquence :

Accord paritaire du 8 avril 2021 relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; FGMM CDF ; FO métallurgie ; FTM CGT ; CFE-CGC métallurgie,

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Vu l'article 1.21 b 1 de la convention collective ;

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RSQNA et du RNCSA, stipulant notamment en ses articles 1er, 2 et 4 que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord préalable négocié et conclu lors de la dernière CPN du secteur ;

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

Considérant l'importance du suivi des dispositifs de qualification pour la mise en œuvre des filières et notamment dans le RNQSA, et par conséquent la nécessité d'organiser une veille permanente dans ce domaine pour anticiper les évolutions qui concernent ces filières, selon un processus normalisé ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de :

? développer les capacités d'adaptation des entreprises de la branche et renforcer les atouts visant à l'acquisition de nouvelles compétences ;

? déployer des actions de formation nécessaires au développement de l'employabilité des salariés dans la branche ;

? développer la professionnalisation des jeunes stagiaires s'insérant dans la branche ;

? renforcer l'attractivité de la qualification « Réceptionnaire après-vente », inscrite au RNQSA (fiche A. 20.1), ainsi que de la certification associée et ainsi tenir compte des besoins réels et des attentes des professionnels de la branche,

Article 1er - Objet du présent accord

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

À titre explicite et dérogatoire, et au regard des besoins exprimés, les partenaires sociaux soussignés décident par le présent accord de procéder à la modification anticipée de la fiche de qualification « A. 20.1 », et ce dans le cadre de la tenue de la commission paritaire nationale du mois de juin 2021.

Article 2 - Modifications apportées à la fiche du RNQSA

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Les modifications apportées à la fiche A. 20.1 du RNQSA, annexée au présent accord, apparaissent en gras et en italique. Ces dernières portent sur l'intitulé de la qualification.

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le conseil national des professionnels de l'automobile (CNPA), et :

? la confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
? la confédération générale du travail ? Force ouvrière (FO) ;
? la confédération française de l'encadrement ? Confédération générale des cadres (CFE-CGC),
conviennent que l'accord du 21 juin 1999 est ainsi modifié :

Les partenaires sociaux visés à l'article 1er du présent accord ont pour objet de garantir l'égalité de traitement et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4 - Modalités d'application du présent accord et entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises soussignées décident que le présent accord prioritaire national est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Le présent accord prendra effet à la date de l'accord. Il sera procédé au dépôt du présent accord prioritaire national dans les meilleurs délais ainsi qu'à la demande de son extension conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2021

Annexe

Fiche A. 20.1 « Covoiturage après-vente ? Chef d'équipe atelier ? Chef d'équipe motocyclettes »

Conseiller client après-vente ? Chef d'équipe atelier ? Chef d'équipe motocyclettes

1. ? Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Conseiller client après-vente.

Chef d'équipe atelier.

Chef d'équipe motocyclettes.

2. ? Objet de la qualification :

? **Le conseiller client** accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement des pannes de maintenance, la réalisation des véhicules aux clients, ainsi que la comptabilisation des produits et services ;

? Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe motocyclettes 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 et le tutorat de jeunes en formation.

3. ? Contenu de la qualification :

A1 ? Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :

? organisation et planification des interventions ;

? en relation avec les services de clientèle : transmission d'informations à caractère technique ou commercial ;

? msie à juor et cslseanmet de la diemctoatunon thceinque et clamcriemoe ;
 ? apacioptiln des procédures qualité en vuueigr dnas l'entreprise.

A2 ? Activités liées à la giotsen de la mateicnnae :
 ? établissement de tuos dnmuetocs irnteens et cpoemlbats ;
 ? ritiotesutn du véhicule au cinlet ;
 ? gesiton des réclamations (dans le cdrae de dteciervis reçues) ;
 ? potromion des oreffs de sicrvee de l'entreprise.

? Particularités : le **conseiller client** après-vente
Le conseiller client après-vente réalise les activités suaienvts :
 ? aceuicl de la clientèle ;
 ?? rédaction d'ordres de réparation/de commneads de tavaurx ;
 ?? potrioopisn de forfaits/vente andlineitdloe de ptdiruos et sercvies ;
 ? facturation/encaissement ;
 ? prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
 ? trotuat de jeeuns en fmoiaortn alternée.

? Particularités : le cheff d'équipe atelier
 En relias d'un rsoslanepbe hiérarchique, le cheff d'équipe réalise les activités stivauens :
 ? affectation, sivui et contrôle des activités confiées aux cbaloalrteours ;
 ? réalisation d'interventions de mictaenanne sur véhicules ;
 ? apupi tchnieque aux curbolaaetlors du service/tutorat de jeuens en fiontraon alternée ;
 ? praptoaiiicn au recrutement/à l'élaboration et au sviui du paln de fmioraton des collaborateurs.

? Particularités : le cheff d'équipe motocycles
 En rlaies d'un rsolpbsneae hiérarchique, le cheff d'équipe metyococls réalise les activités siuvnetas :
 ? affectation, siuvi et contrôle des activités confiées aux clrbalureaoots ;
 ? réalisation d'interventions de matcianenne sur véhicules ;
 ? appui tqnehucie aux caautelororbis du service/tutorat de jeneus en frtamooin alternée ;
 ? pipoitaatrcin au recrutement/à l'élaboration et au suvii du paln de faoomritn des ctaaelrubloors ;
 ? aeccuil de la clientèle et rtiusteiton des véhicules ;
 ? rédaction d'ordres de réparation.

4.?Extensions pisebsols dnas la qatiilcaouifn :

Conseiller client après-vente :
 ? getsoin des véhicules de rpemeeamclnt ;

Accord paritaire du 8 avril 2021 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue durée

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; FGMM CDFT ; FO métallurgie ; CFE-CGC métallurgie,

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 jieuillt 2009, ceanovnt d'un réexamen piraarite des cooinitdns d'ouverture du doirt au caatipl de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière lougne ;

Vu les acrocds anyat le même ojbet clcunos le 7 jlieult 2010, le 28 airvl 2011, le 14 février 2012, le 27 mras 2013, le 10 airvl 2014, le 18 mras 2015, le 17 mai 2016, le 22 mras 2017, le 4 jielult 2018 et le 15 mai 2019 complété par l'avenant n° 91 du 10 octobre 2019, le 29 airvl 2020,

? affectation, svuii et contrôle des activités confiées aux crabooutalrels ;
 ? réalisation d'interventions de maancintnee sur véhicules ;
 ? piopiatcritan au recrutement/à l'élaboration et au suivi du paln de faoitmorn des collaborateurs.

Chef d'équipe :
 ? acciuel de la clientèle ;
 ? rédaction d'ordres de réparation/de comenmdas de truaavx ;
 ? porsootipin de forfaits/vente aloniditdlnie de piudrtrs et scveires ;
 ? facturation/encaissement ;
 ? prospection/développement et fidélisation de la clientèle.

5.?Classement :
 ? maîtrise ? échelon cosneopndrnat au cnotenu prcinpail de la qiatilcofuain : 20 ;
 ? échelons majorés albccseises : 21/22 ;
 ? en fctnoion de l'exercice des eoxtnensis pobisesls décrites au pghaparare 4 ;
 ? en foointcn de l'application de critères vinaatorlss (art. 3B.02 d de la convnoetin collective).

6.?Modes d'accès à la quatiiaolfcn :
 ? siot par oeittobnn d'une des ctifeaotnicris suivantes, dnas le domaine de la mannieacte ambuootie :
 ?? BTS maaennitcne des véhicules, otipon A : vreiotos particulières ou B : véhicules de tarsponrt ritouer ou C : myolccetos ;
 ?? Breevt de maîtrise : réparateur-gestionnaire en mntncaaiene aluobmitoe ;
 ?? CQP cheff d'équipe aeitler otopin VL ;
 ?? CQP cheff d'équipe aeetlir otopin VUI ;
 ?? CQP réceptionnaire après-vente otoipn VL (enregistré au RNCP) ;
 ?? **Titre à finalité psfnleonoirse cleiosnler cnilet après-vente ootpin VL** (à créer) ;
 ?? CQP réceptionnaire après-vente optoin VUI ;
 ?? CQP cheff d'équipe motocycles.
 ? siot par décision dcitere du cheff d'entreprise, en ficonton des compétences du salarié, appréciées par rprpoat au ctonneu de la qaoiiltacufin (paragraphe 3).

7.?Possibilités d'évolution prsnlioefesnlne :
 ? vtECIALRE :
 ?? gioaenirtsne d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
 ?? cadre tnhqecue d'atelier (fiche ACI1).
 ? tlsevrnasnae : vior Panorama.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Soulignant le rôle meajur des systèmes de perioicttn solicae cievtolcle de la branche, gaantrs de la solidarité ertne tetous et tuos et de l'ensemble de ses acteurs, les oirioansntgas soussignées décident de l'ouverture d'un doirt teimoarrpe au ciaaptl de fin de carrière dnas les cndoionits exposées aux aeitlracs 2 et sntiuavs du présent accord.

Article 2 - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Un dirot au ciaaptl de fin de carrière est temponmireaert oruevt au bénéfice de craeitns salariés parnent une « retirtae anticipée logne carrière ».

Les salariés concernés snot cuex qui nifioentt à l'employeur luer départ anticipé à la rttiaere dnas les cdnotionis indiquées ci-après, dès lros que ctete naitfiticoon inrietenvt au puls tôt le 1er jlieult 2021 et au puls trad le 30 juin 2022.

Les cdnoiontis du départ à la rrttaeie pemntetrat l'attribution d'un cpatail de fin de carrière snot les suivantes, par dérogation à l'article 17,1 a du RPO :

- ? Aeecvhr sa carrière par un départ volritnoae anticipé à la ritatree au trite d'une carrière longue, menattt fin au crnoatt à durée indéterminée, en s'engageant à queuttir l'entreprise au treme du préavis de 1 ou de 2 mios découlant de la législation en vigueur ;
- ? Être âgé de mnois de 60 ans au treme du préavis de départ vrlaiontoe à la rteriate ;
- ? Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ vnaroltoie

à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17,3 du RPO ;

4. ? Friae lqdeuir sa riettrae complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 3 - montant du capital de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

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) s'appliquent aux salariés visés à l'article 2.

Article 4 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent accord fixe l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations représentatives 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 conclure un accord auprès de l'organisme assureur.

L'employeur avertit un salarié au moins 30 jours avant 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'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne sont liquidés par l'organisme liquidateur, 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 latence ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ relative à l'indemnité de départ prétendue de la part de son employeur.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

Le présent accord s'applique conformément à l'article 1-17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des salariés de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations représentatives s'engagent à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

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

Article 7 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 avr. 2021

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail et aux dispositions réglementaires en vigueur. Les vœux mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne sont effectués qu'après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Vu les statuts constitutifs de l'OPCO mobilités du 19 mars 2019 ;

Vu les délibérations prioritaires n° 9-20 du 20 mai 2020 et n° 10-20 du 4 juin 2020 relatives à la prise en compte de la branche des services de l'automobile parmi les priorités et accords pour le maintien de l'emploi et le développement des compétences au regard de la crise sanitaire liée à l'épidémie de la « Covid-19 » ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (publiée au Journal officiel du 6 septembre 2018) ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (publiée au Journal officiel du 22 août 2019) ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail prévoyant pour les branches professionnelles une obligation de négociation au moins tous les 4 ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

Considérant que la confiance et l'optimisme sont essentiels à la croissance économique du pays, des entreprises et de l'emploi, que l'emploi des jeunes et le recours à l'alternance sont deux éléments nécessaires pour que les entreprises et les jeunes puissent bénéficier pleinement des effets économiques et sociaux de la croissance qui perdurent,

Considérant la situation économique et sociale menée par la crise des services de l'automobile depuis des nombreuses années en faveur des jeunes et, notamment en matière d'alternance et ses résultats à la rentrée 2020-2021, permettant de répondre aux besoins des professionnels de la branche illustrés par le fort taux d'insertion dans l'emploi à l'issue de leurs formations en 2020 (72 % pour les alternants et 51 % pour les lycéens) ;

Considérant les évolutions socio-économiques, démographiques et le renouvellement générationnel et les défis technologiques des métiers des salariés de l'automobile, placés au cœur d'un marché globalisé, concurrentiel, en évolution perpétuelle et tournés vers l'innovation, la transition écologique, la connectivité

Accord du 8 avril 2021 relatif au renforcement de l'accompagnement, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes plan jeunes pour la période 2021-2025

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Vu les articles 1.19 et 1.22 de la convention collective nationale des salariés de l'automobile ;

Vu l'annexe 2.10 relative à l'accompagnement et l'insertion professionnelle des jeunes ;

Vu l'accord partiel national du 24 janvier 2013 relatif à la formation professionnelle des jeunes ;

Vu l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014 relatif aux conditions de travail et aux conditions professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle et ses annexes (étendus par arrêté du 5 janvier 2015 et publiés au Journal officiel du 10 janvier 2015) et vu l'avenant n° 88 du 10 avril 2019 relatif à la prime d'intégration (étendu par arrêté du 31 janvier 2020, publié au Journal officiel du 6 février 2020) ;

Vu l'accord partiel national du 2 octobre 2019 relatif à une modification des statuts de l'ANFA et son avenant n° 1 du 26 janvier 2021 ;

Vu les statuts de l'ANFA, et son article 3 relatif à ses missions et son objet ;

et la dtsiiagtoilan ;

Considérant la volonté des paaneirrts scuiaox d'entretenir, de développer les capacités d'adaptation des entreprises, en pcatluriier les petiets et meynneos entreprises, et des salariés de la branche, de mtienair l'emploi et de roeefcncr les aotncis vaisnt à l'acquisition de nlluvoeos compétences et qfliotinaciuas et d'atteindre un oecbijtf de stbliiatsaion à huat nievau du nrbmoe de jeeuus (alternants et jeeuus suos statut scolaire) dnas les etfffcies de la bcnrahe des seivrces de l'automobile puor les 4 années à viner ;

Considérant la priorité posée par la bchanre des sevreries de l'automobile de répondre à la saouiitn des jeunes confrontés à des difficultés sur le marché du travail, amplifiées par l'effet de la cisre iertvnuee au mios de mras 2020 en risoan de l'épidémie de la « Covid-19 » et se pnavisouut à la dtae de srautinge du présent accord, et l'engagement de la brnahce en fueavr des aentrppis duant la crsie sanitaire, ayant permis d'assurer une continuité pédagogique (mise en palce d'une prmeoltfae digitale, webinaires, altcoppiian « Paly and lrean sercvies atuo » ? ?) ;

Considérant le caractère prdrimiaol des dispfsotis de l'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) rappelé par les pourivs pbiculs dupies le mios de mai 2020 et les ptleqiuous scleiaos menées en ce snes ;

Considérant la dernière réforme de la ftromoian psoserlfeinnloe issue de la loi du 5 sbptmreee 2018 « puor la liberté de csihior son aevnir pisonsefenorl » rdneat nécessaire l'adaptation par les peirtnearas saociux du coprus de bnhae qui régit la ftmrioaon et l'insertion poslfelorseienns des jeunes,

il a été cenonvu ce qui siut :

Article - Chapitre Ier Objet

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Le présent accord définit les principes, les acitnos et les otbiefcjs de la bnhae en matière d'accompagnement, de ftaiomorn et d'insertion plnoorefesnlie des jneues puor la période 2021-2025 et en précise les modalités de msie en ?uvre.

Succédant à l'accord pirartaie noatnial du 24 jviaenr 2013 ratleif à la fiormtaon plisersefnolnoe des jeunes, ansii qu'aux anxeens n° 1 et n° 2 de l'avenant n° 71 du 3 jilulet 2014 rlatief aux cfainnlaisiocss et aux qlcfunaoiatis professionnelles, à l'insertion et à la fmrooaitn professionnelle, dnnot il reclame les dispositions, le présent acocrd partiarie nntaioal s'articule atour des ancoits et mneyos définis ci-après.

Chapitre II Renforcement des actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les oniaaogstinsr soussignées rpanepellt que, sur la bsae des dpitfisisos qu'elle met en ?uvre de manière proactive, les cerhffis de la branche, en ptiarieuclr en matière d'insertion plneelisosnofre des jeunes, atnguenemt de manière consécutive deups 6 ans.

À la rentrée 2020-2021, la bhcnare comtpe 64 709 jneues en frmoioan iliatne dnas les dneaomis spécifiques de la branche, dnnot :

? 31 541 en ctroant d'apprentissage ;
? 2 086 en coratnt de piirtensoloifnsasooan ;
? 31 082 lycéens.

Sur la bsae du présent accord, elels endennett :
? puioovr ofrir à cuqahc jneue une suloiton adaptée à son neviau ;
? peertrtme à cuqahc jneue d'avoir recours, si nécessaire, aux différents dtiifisosp de fimootarn ;

? donenr à caqhe jeune la possibilité de réviser ses choix initiaux, tuot en sécurisant son procarus de fotromian ;
? prsovuivre la prrsegoios du nmbore de cotanrts en acentarne et psruourvie l'augmentation du nobmre de jeeuus présents dnas la branche.

Dans ce cadre, elles rplepealnt l'importance de :
? pnrrede en ctmpe des spécificités des sutceres d'activité de l'ensemble de la bcrhane ;
? metrte en ?uvre des fnartmios en aeclntarne ou suos staute silrocae de qualité répondant aux nuaeivx de cicensasnaos des jeunes, à lerus attentes, asnii qu'à celles de lerus flalmeis et aux bonsies en compétences des enirerepsts ;
? mrttee en ?uvre des anctios de voltisaoarin et de pootiomrn des métiers de la branche.

Article 1er - Actions en faveur de l'attractivité et de la valorisation des métiers de la branche des services de l'automobile
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Article 1.1 - Sensibilisation et communication sur les métiers de la branche
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

L'attractivité des métiers de la bcnhre des secervis de l'automobile est déterminante puor luer développement.

Les oinatgnroiaas soussignées snieglunot l'importance, à ce titre, que les actrues de la brhnace s'engagent à ctinnouier et rferceor lures aointcs noeiltanas et trtioarreeils de stiesblosainiin et de cniitiomuocmn sur les métiers reanlevt de son chmap en ftoocin des pilubcs ciblés, nontmmeat :
? les acinots de ciommaoctnuin mtaent en ppveetrscie les aotuts des métiers des seivrces de l'automobile : activités - clés, innovation, toiairtsnn écologique, diversité des compétences requises? ;
? les aoncits d'insertion et d'évolution psinreooelfnlse : isrtoenir des caonrts d'alternance, tuax d'insertion dnas l'emploi, opportunités d'emploi nmmamotet dnas les TPE/PME, eieiffcfs en corntats à durée indéterminée, égalité femmes/hommes?

Par lreus aicntos combinées, l'ANFA et l'OPCO mobilités cnnbiuoert dnas ce cdare à la vaolitoasrn et à la potromion des métiers de la bcnahre et des difsspiots de formation, nanmotemt cuex raftelis à l'alternance.

Ainsi :

? Conformément à ses statuts, l'ANFA aursse la pootiomrn des métiers de la branche, suit, vlosraie et pipriacte acevmtinet à la porimtoon des atcinos de la branche, au tervars ntmemnaot d'outils de ccimtomouainn « mtlacniual » pamri lleqeuss frinegut des levrtis liés aux véhicules, des leivrts régionaux présentant l'offre de fioatmron régionale et les orniesamgs de formation.

Un stie irnnetet dédié aux formations, aux etnmmrenennois peosnnsloeifrs et aux métiers des sveciers de l'automobile relsabsme l'ensemble de ces irfmotoianns qui snot relayées au quietodun sur les réseaux sociaux.

En outre, l'ANFA organise, en pnareaatirt aevc l'ensemble des prneartiaes sucoaix et des aructes de la fotaiormn pnllfsoioenrsee de la branche, et aevc le setiuon de l'OPCO mobilités la snameie des sceevris de l'automobile et de la mobilité : une seanime d'information et d'immersion dunrat laquelle, dnas totue la France, des CFA, lycées pelisrnsefoons et erieestrnps ouvnt lerus ptreos aux jneues et luer présentent les fiotnamors et débouchés du secteur.

? L'OPCO mobilités corbuinte par ailleurs, par l'intermédiaire de son stie internet, dnas le crade de sa cmoiaimouctnn et de ses anicots de terrain, à la votsoiirlaan des métiers de la branche, namntoet au tavers de la ptoormin des dftoisipss de foaormitn et de lures modalités.

Il est en chgrae des pocotunrdis cleoclvctis et tsrneravess aux branches. A ce ttre il pouridt des dmtenuocs d'information et de pirtmoon des métiers de la mobilité, patpriice aux salnos de dniosmion irbtnhcereans dnnot la ltise est votée aumlneneent en csenoil d'administration, mène des cnaepmags en dcretiion des entreprises, des jeunes, des preprcuseits et du gnad public.

Article 1.2 - Information auprès des jeunes et des entreprises
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

L'attractivité et le développement des entreprises des services de l'automobile se traduisent également par l'information et l'orientation personnalisées faites auprès des entreprises, des jeunes et de leurs familles, des médiateurs d'emploi et des salariés en réorientation professionnelle.

Par leurs actions combinées, et en lien avec les partenaires sociaux de la branche, l'ANFA et l'OPCO mobilisent également cette mission d'information.

Les organismes de formation de la branche (notamment le GFNA et l'INCM, le GARAC?), assurent des actions de formation par la voie de l'alternance, participant également à cette mission d'information.

Information et pilotage auprès des jeunes assurées par l'ANFA

L'ANFA contribue à l'orientation des jeunes par une information portée sur les métiers, ainsi que sur les diplômes et certifications reconnues par la branche.

À cet effet, elle conçoit et édite les supports nécessaires et participe aux missions nationales et aux actions nationales ou régionales spécialisées ; elle a également recours aux technologies de l'information et de la communication utilisant l'internet et les réseaux sociaux.

À titre non exhaustif, l'ANFA réalise et met à disposition des utilisateurs les éléments suivants :

- ? la présentation de la branche et des activités effectuées par la communauté professionnelle de l'automobile ;
- ? la présentation des métiers et des activités professionnelles ;
- ? la liste et les coordonnées des établissements de formation concernés ;
- ? dans le même esprit, les outils développés par l'ANFA, en appui des dispositifs instaurés par le ministère de l'Éducation nationale pour les collégiens, comprennent une plateforme privilégiée.

Information et conseil auprès des entrepreneurs assurés par l'OPCO mobilités

L'OPCO mobilités assure, par ailleurs, un service de proximité au bénéfice de l'ensemble des professionnels de la branche, notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Cet accompagnement de proximité permet d'améliorer, via des outils adaptés (site internet, plateforme dédiée?) l'information et l'accès des entrepreneurs et de leurs salariés à la formation professionnelle.

Il permet, en outre, d'accompagner les entrepreneurs dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière d'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), notamment au regard des besoins économiques, techniques, technologiques et techniques de leur secteur d'activité.

L'OPCO mobilités informe et conseille les entreprises sur l'évolution des métiers de la branche, ainsi que sur des opportunités professionnelles et sur les diplômes et les certifications de la branche sur :

- ? les dispositifs de formation ;
- ? les dispositifs de contrats d'alternance ;
- ? les dispositifs et les aides relatifs aux différents types de carrières ;
- ? les dispositifs de la formation en entreprise.

Article 1.3 - Renforcement et développement des partenariats
aux fins de valorisation des métiers
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les actions menées depuis plusieurs années aux fins de valoriser les métiers de la branche des services de l'automobile et faciliter les retours des entrepreneurs de la branche doivent être poursuivies et amplifiées par un rapprochement et le développement des partenariats.

Les organisations soussignées représentent le caractère

interdisciplinaire de la relation avec les conseils régionaux, matérialisée, notamment, par les contacts d'objectifs, afin d'articuler la politique de la branche avec les enjeux territoriaux. Ces partenariats se déclinent dans le cadre des dispositions prévues par l'accord de branche régissant les relations sur le plan régional.

La branche encourage, par ailleurs, des partenariats relatifs aux jeunes, le cas échéant, avec des partenaires d'emploi avec les institutions désireuses de collaborer sur les objectifs communs et cités au présent accord.

Conformément à la convention de partenariat entre l'ANFA et l'OPCO mobilités, ces derniers s'attacheront à développer leurs coopérations dans une logique de complémentarité, d'efficacité, d'efficience dans l'utilisation des moyens et de lisibilité pour les bénéficiaires et partenaires de la branche des services de l'automobile.

L'OPCO mobilités et l'ANFA poursuivront, en outre, leurs partenariats extérieurs.

Les organisations soussignées souhaitent, à ce titre, que l'ANFA priorise et développe ses partenariats, comme suit :

- ? sur mandat de la commission paritaire nationale de la branche, elle participe aux commissions professionnelles consultatives, à l'évolution des diplômes en continuant à développer ses compétences des entrepreneurs et en réalisant, le cas échéant, des études et des enquêtes ;
- ? elle participe à l'information des jeunes, notamment des collégiens, en lien avec les institutions dédiées, sur les métiers et les dispositifs de formation ;
- ? elle assure, en lien avec les missions locales afin de favoriser l'accès des jeunes à la qualification et à l'emploi. Cette coopération porte sur les actions d'information et de découverte des métiers, et, de manière générale, la sécurisation des parcours professionnels ;
- ? elle assure des relations avec les organismes tête de réseaux de l'apprentissage complémentaires aux actions menées par l'OPCO développe son action autour de trois axes : une veille sur les évolutions législatives et réglementaires, un partage d'informations et de points de vue, une mise en commun d'actions visant à promouvoir les points de vue partagés.

Par ailleurs, il est rappelé que l'OPCO mobilités est mandaté par les partenaires sociaux pour représenter la branche auprès de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette représentation s'exprime dans la négociation et la mise en œuvre d'une convention de coopération.

L'ANFA et l'OPCO mobilités assurent, en outre, la relation avec le Pôle emploi aux fins d'anticiper les besoins en recrutement et en nouvelles compétences au sein de la branche, de faciliter les outils d'orientation et de formation, pour répondre aux besoins, et faciliter le parcours de jeunes demandeurs d'emploi.

Ils conviennent également tout partenariat national ou régional, avec d'autres opérateurs, pour la mise en œuvre des objectifs visés au présent accord.

Article 2 - Politiques spécifiques de la branche en matière
d'insertion professionnelle

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Article 2.1 - Jeunes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les organisations soussignées relèvent de l'enjeu social et sociétal que représente l'emploi inclusif et l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

Elles invitent les entreprises à développer l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap dans le cadre des dispositifs de recrutement dans les entreprises des services de l'automobile.

L'insertion professionnelle de ces jeunes s'effectue notamment par la voie de l'alternance, au travers de partenariats avec des structures professionnelles dédiées (ex. : Cap emploi, cabinet spécialisé, associations, AGEFIPH?) pour accompagner les candidats en situation de handicap.

Par ailleurs, sur décision de son conseil d'administration l'OPCO mobilités peut également améliorer ses prises en charge pour ses publics dans le cadre des dispositifs en vigueur.

Article 2.2 - Mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Conscientes de l'importance de développer et d'encourager les actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et au regard des priorités d'actions précédemment définies par la branche (notamment par l'accord préalable notarial du 26 janvier 2011), les entreprises se sont réunies pour définir, depuis de nombreuses années, de cette thématique en l'adaptant à leurs spécificités.

Les observations soussignées soulignent l'augmentation du nombre de jeunes femmes formées qui a doublé depuis 2015, et représentant 3,8 % des effectifs en 2020-2021.

Elles souhaitent que les entreprises de la branche des services de l'automobile poursuivent cette croissance de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre du recours à l'alternance et puissent intégrer dans les pratiques de recrutement des jeunes salariés.

La prise en compte de cet impératif prouva notamment se traduit par :

? la mise en place de manifestations, événements ou actions de sensibilisation en lien notamment avec l'association « WVAE » (association ayant pour objet de contribuer à faire connaître et à promouvoir le travail des femmes dans les métiers de l'automobile en contribuant à un réseau d'influence, d'entraide et de partage de connaissances) ou encore dans le cadre de la semaine des services de l'automobile et des mobilités (au travers par exemple de la journée dédiée aux jeunes femmes, intitulée « Gril Day ») ;

? la mise en avant de jeunes femmes lors de grands événements professionnels et publics, notamment les visites ministérielles et les salons professionnels et la présence systématique de jeunes femmes sur les supports de communication.

Chapitre III Dispositifs mis en œuvre par la branche des services de l'automobile et ses acteurs

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les observations soussignées soulignent l'importance d'une action coordonnée des partenaires sociaux, des entreprises et salariés de la branche, de l'ANFA, de l'OPCO mobilités et des CFA et organismes de formation de la branche.

Article 1er - L'alternance

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Article 1.1 - L'apprentissage, véritable outil d'insertion dans l'emploi au service des jeunes et des entreprises des services de l'automobile

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

L'alternance perd depuis plusieurs années une place prépondérante dans la formation initiale des jeunes dans la branche.

Article 1.1.1 - L'apprentissage, un outil pédagogique

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

L'apprentissage constitue l'un des outils d'insertion et de géométrie professionnelle des emplois et des compétences les plus efficaces :

? en favorisant le renouvellement de la population professionnelle des entreprises ;

? en constituant, pour les jeunes, la première étape d'une formation qui ne se conçoit que tout au long de la vie et fait le lien avec la formation continue et le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Il repose sur un cadre de travail, cadre au regard des normes légales et réglementaires en vigueur, notamment :

? une pédagogie où la qualité de travail est mise au cœur de l'enseignement. Le lien entre le savoir et la compétence est plus étroit. Cette approche favorise l'implication et la motivation des jeunes ;

? une intégration dans le monde du travail qui favorise la socialisation et la construction de l'identité professionnelle du jeune ;

? un rôle prépondérant des CFA qui doivent développer un accompagnement sur mesure pour le jeune et l'entreprise.

Cette exigence nécessite une adaptation permanente de ses objectifs et de son fonctionnement, notamment pédagogique, afin d'intégrer les évolutions technologiques du secteur et de la réglementation.

Article 1.1.2 - Modalités opérationnelles applicables au contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les observations soussignées sont attachées à promouvoir la dynamique engagée en matière d'apprentissage et à conforter les très bons taux d'insertion dans l'emploi (taux supérieur à 70 % pour les apprentis).

Dans ce cadre, elles précisent les principes opérationnels suivants :

? l'apprentissage en CFA, notamment au sein des CFA petits et associés, constitue le dispositif principal et prioritaire d'accès aux diplômes d'État pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la branche des services de l'automobile ;

? l'ANFA privilégie les offres de postes en CFA du domaine économique, financé par la branche et plus particulièrement au sein de son réseau. Elle aménage pour faciliter l'orientation ;

? les mesures de préapprentissage peuvent favoriser une meilleure connaissance des métiers et sécuriser l'orientation des jeunes tout en constituant une voie de recrutement pour les CFA ;

? la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage sans employeur, peut être opportune ; toutefois cela nécessite un cadre réglementaire approprié et renforcé des jeunes par les équipes des CFA.

Les observations soussignées constatent, par ailleurs, que l'hétérogénéité des publics réunissant des jeunes issus de la formation scolaire, en apprentissage et en formation professionnelle, n'est pas recommandée dans la mesure où chaque mode de formation s'appuie sur des objectifs et une pédagogie différenciée. En outre, les rythmes d'apprentissage sont différents. Cette situation risque d'augmenter les décrochages pour les jeunes fragilisés.

Article 1.1.3 - Le rôle essentiel des CFA pilotes et associés pour le développement d'un apprentissage de qualité dans la branche

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

L'ANFA fédère des établissements dans les réseaux des CFA pilotes et associés de la branche des services de l'automobile aux fins de :

? assurer un accompagnement continu des dispositifs de formation par ailleurs ;

? promouvoir l'apprentissage et la mise en place de parcours pédagogiques variés ;

? favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de la branche des services de l'automobile.

Les observations soussignées réaffirment ainsi le rôle essentiel du réseau des CFA pilotes et associés organisé par l'ANFA, qui constitue un outil et levier efficace pour le déploiement de la politique de la branche.

Il favorise, en outre, l'émergence de problématiques en lien avec la mise en œuvre de l'alternance, d'autre part.

Il représente une ressource pour l'appareil de formation dans une perspective d'amélioration qualitative des pratiques de formation.

En ce sens, le réseau des CFA pilotes et associés est considéré comme un partenaire privilégié de la branche et fait l'objet d'une attention spécifique par l'ANFA qui les accompagne, en tant que vecteurs prioritaires du développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, dans leur fonctionnement comme dans leur

ralotien avec les jeunes et les entreprises, dans le développement d'une offre de formation répondant aux besoins de l'emploi.

Par ailleurs, les membres du réseau impulsent, expérimentent et fassent évoluer des projets de formation au sein de l'entreprise et de l'appareil de formation.

Au titre de ce qui précède, les organisations soussignées s'engagent à l'ANFA de :

? favoriser l'émergence de projets présentés par les CFA pilotes et associés, adaptés à la situation de formation de la branche et au contexte socio-économique de l'établissement de formation. À ce titre, les taurax de l'observatoire peuvent contribuer à cette démarche ;
? accompagner les directeurs des CFA pilotes et associés dans sa réflexion sur des enjeux stratégiques, sur la priorité de l'apprentissage et l'intégration des nouveaux moyens de formation ou tout autre thème visant le développement et l'amélioration qualitative de l'apprentissage ;
? promouvoir la collaboration entre établissements par leur mise en relation et l'organisation de travaux dédiés. Ces derniers se développent dans un esprit de filière et de complémentarité, s'adressent aux directeurs de CFA pilotes et associés et, le cas échéant, à leurs équipes. Elle favorise toute démarche renforçant le rôle d'interface du CFA entre le jeune et l'entreprise ;
? en complément des actions menées par l'OPCO mobilités, diligenter des appels à projets relatifs à la formation des métiers (y compris notamment en lien avec Worldskills), à la mobilité européenne et à l'insertion professionnelle ;
? renforcer la relation CFA-entreprises par un accompagnement des démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA pilotes et associés et d'améliorer les relations avec les entreprises, la mise à disposition des informations sur le secteur d'activité, les dispositifs et les outils de formation et par toute initiative permettant de faire, de ces établissements, des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Les entreprises adhérentes ont pour objectif de développer le développement d'une offre de formation dans le cadre de leur politique privilégiée avec les entreprises.

Article 1.2 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les organisations soussignées, tout en respectant les droits effectués par les entreprises dans les dispositifs d'insertion, au-delà de leur activité et du rôle de formation à l'apprentissage, précisent que le contrat de professionnalisation, conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, constitue indéniablement un outil à l'insertion professionnelle des jeunes et à leur employabilité.

Prenant en compte l'ouverture du contrat de professionnalisation aux jeunes diplômés d'emploi, elles soulignent, par ailleurs, l'intérêt du dispositif afin de faciliter leur accès à l'emploi, et favorisent son articulation avec d'autres dispositifs existants dans le même objectif.

Elles rappellent, à ce titre, que le contrat de professionnalisation prépare prioritairement, dans les domaines techniques et tertiaires, aux besoins de la branche professionnelle. Il peut être également utilisé, exceptionnellement, pour soutenir une action homogène visant l'obtention d'un diplôme d'État.

Article 1.3 - Développement de la fonction tutorale et de maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

La transmission des compétences est essentielle pour préserver le savoir de la branche.

L'arrivée d'un apprentissant dans l'entreprise nécessite le choix par l'employeur d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage expérimenté pour l'accompagner dans sa formation au sein de l'entreprise.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage doit assurer sa cohérence à la formation de l'apprentissant entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise.

Il assure également la liaison avec l'établissement de formation.

Le développement de la fonction tutorale est d'importance majeure pour le développement de l'apprentissage et de l'accompagnement des apprentis, l'entreprise étant reconnue comme le lieu et source de formation.

Les organisations soussignées soulignent l'importance de promouvoir au sein des CFA des actions fédérant les maîtres d'apprentissage autour de réflexions liées aux thématiques professionnelles.

Pour ce faire, l'ANFA, par la mise à disposition de son ingénierie :
? accompagne les entreprises, les maîtres d'apprentissage, les tuteurs et les bénéficiaires de formation en action dans la construction et la mise en œuvre de leurs projets d'alternance ;
? conçoit les actions de formation tuteur ou maître d'apprentissage, ainsi que les actions déployables dans le cadre de la branche professionnelle.

La promotion, le conseil, le déploiement de dispositifs sont assurés par l'OPCO mobilités.

Le financement de la formation des maîtres d'apprentissage et tuteurs est assuré dans les conditions définies au chapitre 5 du présent accord.

Article 2 - L'enseignement sous statut scolaire
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les organisations soussignées soulignent l'importance du nombre de jeunes en formation dans le cadre de l'enseignement sous statut scolaire (plus de 31 000 à la rentrée 2020), l'enseignement sous statut scolaire, par ailleurs, ainsi que l'insertion professionnelle des jeunes.

À ce titre, afin de pourvoir aux besoins émergents dans les entreprises, les organisations soussignées soulignent que l'ANFA soutient le développement de l'enseignement supérieur, dans le secteur, qui obéit aux objectifs suivants :

? ouvrir les possibilités aux jeunes et aux salariés, via notamment la VAE ;
? privilégier, pour la formation des jeunes, l'alternance et plus particulièrement l'apprentissage ;
? assurer une proximité avec le tissu économique en rapprochant les actions de formation des besoins d'emplois concernés.

La mise en œuvre de cette démarche passe par une veille sur toute initiative relative aux créations de formations sur le champ de la formation continue des salariés de l'automobile, et l'étude de leur impact au RNCSA, ainsi que, le cas échéant, par un appui aux opérateurs de formation.

Article 3 - Formations initiales adaptées aux besoins des entreprises
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Le développement qualitatif des formations initiales doit permettre de répondre aux attentes, aux besoins actuels et de demain des entreprises.

À ce titre, les organisations soussignées s'engagent à l'ANFA d'accompagner le développement qualitatif des formations initiales ou par ailleurs :

? par un appui à la mise en œuvre de l'équipement technique des établissements de formation initiale en complément des actions existantes ;
? par le développement de la formation de formateurs et par l'animation des réseaux de CFA pilotes et associés ;
? ainsi que par tout moyen prévu par la réglementation.

Elle soutient son action en faveur des établissements qui s'inscrivent dans la politique générale de formation professionnelle de la branche.

Article 4 - Formation des enseignants, garante d'une formation initiale de qualité
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les organisations soussignées souhaitent que la formation des jeunes soit adaptée aux besoins de l'industrie, de l'automobile, de la construction et de la métallurgie, de la santé, de l'agriculture, de la pêche, de l'énergie, de l'industrie culturelle et de l'industrie créative.

La formation a développé plusieurs atouts en ces dernières années.

Elles demandent à l'ANFA de :

? poursuivre sa démarche de promotion, qualitative et quantitative, des actions de formation des enseignants de lycées professionnels et de formations de CFA. Le perfectionnement, dans les domaines techniques automobiles, devra continuer à constituer l'axe principal de la démarche, et comporter des formations spécifiques aux niveaux techniques ;
? développer le partenariat des enseignants et formateurs, en adaptant l'offre aux évolutions du secteur d'activité, notamment s'agissant des enseignements réalisés en présentiel ou en apprentissage « mixte » (utilisation conjointe du e-Learning et du présentiel) ;
? prendre en compte les compétences pédagogiques par le développement d'une offre de formation continue d'une part, et certifiante, d'autre part, adaptée aux évolutions des besoins de formation des équipes pédagogiques.

Une meilleure connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement, de ses évolutions, ainsi que de ses besoins, devra être prise en compte, par le recours, si nécessaire, à des exposés de professionnels, ou des visites et stages en entreprise, ainsi qu'à des formations adaptées ;

? mettre à la disposition des équipes pédagogiques des établissements de formation, les outils pédagogiques (documents techniques, médias?), logiciels et bases de données sur le site educauto.org animé en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale.

Article 5 - Mobilité européenne au service de l'insertion des jeunes

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Instrument de politique éducative, d'insertion professionnelle et sociale, la mobilité européenne constitue un champ stratégique de l'action publique en faveur de la jeunesse. Elle constitue pour les jeunes une expérience positive, elle constitue en apprentissage des compétences clés de l'éducation et de la jeunesse tout en étant de plus en plus plébiscitée par les jeunes, qui sont nombreux à la considérer comme une expérience enrichissante dans leur parcours d'insertion.

Les organisations soussignées souhaitent que la mobilité européenne des jeunes constitue un instrument d'apprentissage efficace au service du développement de compétences clés, de l'employabilité et d'inclusion sociale.

Elles constatent que le développement des activités économiques ou touristiques, les problématiques environnementales, ainsi que l'harmonisation des réglementations au sein de l'Union européenne vont entraîner une forte évolution des métiers de la branche 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 continue à la promotion :

? de l'apprentissage de langues étrangères (mise à disposition d'AutoLinguo) ;
? des échanges d'élèves, d'apprentis, de stagiaires et de formateurs au sein de l'Union européenne ;
? des visites d'études d'enseignants et de professionnels dans des centres de formation.

En outre, l'ANFA s'implique dans la mise en œuvre du dispositif EVCT en expérimentant sur les territoires de la branche et en développant, au niveau européen, un réseau d'organismes de formation et de certification œuvrant dans l'esprit de la politique définie par la branche.

L'OPCO mobilités, au travers d'un versement forfaitaire alloué par jeune aux CFA et ERP AUTO, par le financement pour l'apprenti de séjour d'apprentissage à la mobilité européenne (SAME),

contribuent par ailleurs au développement de la mobilité européenne pour les métiers des services de l'automobile.

Article - Chapitre IV Une insertion durable des jeunes dans l'emploi par la formation continue

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les organisations soussignées considèrent que l'insertion professionnelle des jeunes doit s'inscrire dans la continuité et ne saurait se limiter à la formation initiale.

Si les taux d'insertion dans l'emploi sont très satisfaisants dans la branche des services de l'automobile pour les jeunes issus de la formation initiale (72 % pour les apprentis et 51 % pour les lycéens), il n'en demeure pas moins que de nombreux jeunes ne trouvent pas une formation initiale spécifique à la branche ? ne peuvent avoir une trajectoire d'insertion incertaine, marquée par une discontinuité de l'emploi.

Les organisations soussignées souhaitent, à ce titre, que puissent être proposés, dans une perspective d'investissement social pour l'avenir, des parcours d'insertion et de reconversion de la carrière plus élaborés, avec une double exigence :

? des parcours qualifiants et/ou professionnalisants, adaptés aux besoins des entreprises et des jeunes (notamment ceux qui ne sont ni en emploi, ni en études) en s'appuyant notamment sur les compétences de la branche disséminées dans les formations spécifiques aux métiers des services de l'automobile (GNFA, INCM?) et incluant des modules experts tournés vers les technologies d'avenir ou la mobilité douce ;
? une logique tournée vers l'employabilité durable pour mettre en valeur les expériences professionnelles, les mises en situation professionnalisantes et aider ainsi les jeunes à mieux construire leur projet et à augmenter leurs chances d'embauche et de maintien dans l'emploi.

Les organisations soussignées souhaitent que soit créé un lien entre les différents dispositifs de formation (initiale et continue), avec la création de passerelles dans la formation qui aident à assurer une continuité dans l'accompagnement du jeune concerné.

Au regard de cet objectif, les organisations soussignées souhaitent en particulier, en lien avec l'OPCO mobilités, sur les dispositifs spécifiques de la branche dédiés à la formation professionnelle, tels que notamment la « Pro-A ».

Pour ce faire, ils souhaitent une adaptation des dispositifs existants aux besoins visés par le présent accord et le développement de tout autre dispositif complémentaire développé par la branche ayant pour objectif l'organisation des parcours et carrières des actifs de la branche par la formation continue.

Les partenaires sociaux engagent des réflexions dans ce cadre à la fin du premier trimestre 2021.

Les organisations soussignées souhaitent que les dispositifs envisagés, existants et à créer, puissent constituer de nouvelles opportunités pour naviguer à la sécurisation des parcours des actifs, reconstruire leur employabilité, faciliter leur retour à la carrière, faciliter les reconversions et sécuriser leur mobilité.

Chapitre V L'accompagnement indispensable des jeunes à la réussite de leurs parcours

Article 1er - Accompagnement en matière d'orientation

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent que l'ANFA met à disposition des professionnels (CFA, lycées, collèges, etc.)

régionaux, mosisis locales?) les itofmiarnons nécessaires à l'accompagnement des jeneus aifn de rhechceer l'orientation ou la réorientation la puls appropriée et de cnurtsoire aevc eux une siluootn adaptée à luer niveau, à luer âge et à lures aspirations, tuot en sécurisant luer pcurroas de frmtaioon et d'insertion professionnelle.

Article 2 - Accompagnement en matière d'ingénierie pédagogique
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

En vue d'assurer un aegcnamcpoenmt en matière d'ingénierie pédagogique, et cnoeacrntt spécifiquement les CFA pètlis et associés, l'ANFA :

? poopsr aux établissements, suos conditions, un otuil de piononsetmeit et d'évaluation des apprentis, actuellement, « Ploe pisoiton » puor l'enseignement général et l'enseignement prseonesofnil ;

? soeuinnt les iivtiinaets d'amélioration qviaaltuite des fmriatoons (dédoublement, transdisciplinarité) et tuot particulièrement les disitiofeps pneatrtmet d'engager le jeune dnas un puaoorcs famtirof individualisé pennrat en cmotpe ses auçcis ;

? sunoetit également les CFA pleotis et associés egaaengnt les jeneus dnas des prtjeos ccllfieots (projet professionnel, caslse européenne, concours, compétition automobile?) ;

? faiorvse la diufiosfn et l'usage des tenlihoegcos de l'information et de la coituinmmoacn puor l'enseignement (TICE) et ampcopagne les CFA peliots et associés dnas luer déploiement.

Article 3 - Accompagnement social des jeunes par les organismes de la branche des services de l'automobile
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les preeraians suiocax relanlpept que l'ANFA soutient, en outre, les iativieitns visant à développer en cohérence aevc la mioissn d'enseignement, un aamncmpeogcnet scoail des jeenus mesis en ?uvre en prlaciiter aevc IRP ATUO (mutuelle santé, adie au permis de conduire, soiuetn faieicnrr et psychologique, ltute ctnore le surendettement, crnote les addictions?).

L'ensemble des inonitaomrfs sur les difpisoists sioucax exatsint dnas la bnchare mias également à suoitenr les démarches sécurisant le jeune dnas sa vie pesoelnlnre et développant son accès à la citoyenneté et à la ctulrue est anisi mis à sa disposition.

Article 4 - Accompagnement en matière d'insertion professionnelle
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Outre l'obtention d'un diplôme, l'alternance vsie à l'insertion professionnelle.

À ce titre, les paraertiens saicuox rpeellnpat que l'ANFA eanuogrce les atnocis de seutoin des jeneus dnas luer rrehhcece d'emploi et dnas la cotntruosicn de luer pojret professionnel.

Elle met, en conséquence, à diitsoiposn ttoue l'information sur les disioipfsts de la branche, conçus puor les etreisrpnes et les salariés, que ce siot suos fmore dématérialisée ou par l'organisation de mainfnttieasos dédiées.

C'est asnii que les jeeuns anrout une visibilité sur les évolutions ofetrfes par le scetuer et que les CFA et oanigresms de fmroiaotn de la bnhcare cruonrnocot ainsi à luer fidélisation à la branche.

Article - Chapitre VI Financement des actions de la branche des services de l'automobile

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Les aiotncs de la bcnrahe susmentionnées sneort mises en ?uvre dnas le cdare des cnotonidis légales, réglementaires et ceevionnlnlotnes en vigueur.

À ce titre, l'OPCO mobilités :
? asusre le fmeannicent des cntotras d'apprentissage soeln les nuveiax de pisre en cgrae publiés par Fnrace compétences après

aivs de la ciomsiosmn priraitae nltaanioe des sicerves de l'automobile (avis émis au rarged des ooietnnairts données au préalable par le cenisol des métiers des sverices de l'automobile au sien de l'OPCO mobilités) ;

? pnerd en caghre les fiars aennexs au croatnt d'apprentissage : faits d'hébergement des apprentis, firas de restauration, frais de 1er équipement et frais de mobilité (mobilité européenne, mobilité internationale) dnas les cidintonos décidées par ses icsetnans ;

? asusre le feainncnmet des conrttas de pssanreotsolionafiin seoln les modalités de pisre en cgrhae (formations poairetriis listées et coûts afférents) décidées par la cmoissoimn piatrirae nnaatlioe des seivecrs de l'automobile et fixées par le cnisol d'administration de l'OPCO mobilités ;

? prned en cghrae les fonirtamos des maîtres d'apprentissage et truutes et les dépenses liées à l'exercice de luer fonction. Ces psries en cghrae s'effectuent à la damdene de l'entreprise.

Chapitre VII Suivi du présent accord par la branche

Article 1er - Suivi dans le cadre des observatoires de la branche
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

La bachhre des srcevis de l'automobile est dotée d'outils d'observation, de diagnostic, d'étude et de suivi eiicnftfes dnas le crade la msie en ?uvre de ses pqoiuletis de bnchrae :

OBSA

L'OBSA, créé en 2010, peermt de miuex connaître la saaitotun et les évolutions économiques et slacoies des eeirtpenrss du secteur. Il rgoerupe les compétences de l'observatoire pprectisof des métiers et des qcalitioifnaus (OPMQ), confié à l'ANFA (association niotnaale puor la famroiitn automobile), et cllees de l'observatoire de la négociation collective.

L'observatoire prsopeticf des métiers et des quaciolinaftis idtiienfe les évolutions tneulgeihocoqs et les mtutainos socio-économiques du stuecer d'activité et évalue, anutat que possible, lerus conséquences sur l'emploi et les doitssiifps de formation.

Pour ce faire, l'observatoire, en s'appuyant sur les beass de données qu'il a développées et les études qaliavtuteis qu'il cidnout et qu'il pirarout être amené à mener, ciounttse un otuil idpnlssseaibne au srivece de la piltiquoe de brnhcae et spécifiquement en matière d'insertion plorfmenlissee des jeuens dnas les métiers des sevceirs de l'automobile.

En effet, l'évolution des dtpifsiioss de fmtrooain des jeunes, cmome le ceontnu des diplômes et des certifications, diot tienr compte, le puls larneemgt possible, des bensois en qioicnfautials du suteecr d'activité.

Observatoire de l'ANFA

Créé par les ptenraaeirs sioucax de la bahncr des seircves de l'automobile à la fin des années 1980, l'observatoire de l'ANFA cttiunsoe ainsi l'outil d'analyse de la rtaiolen emploi-formation puor la bhancr des secrievs de l'automobile. Il a puor msision de svuire les satqstuaieits sectorielles, d'analyser l'évolution des métiers et d'évaluer de manière qiuuaatvtlle et qttiaiatanve les bineoss en qualification.

Il est missionné sur l'observation ptoipescvre des métiers et des qiaftcuonailis dnas le périmètre de la branche.

Ces trauvax sornt communiqués à l'observatoire de l'OPCO mobilités et cotnuernobirt nmaemotnt à l'alimentation du solce comun de données sur les eitrapeernss et les eipmlos que met en place ce dernier.

Article 2 - Suivi par la commission paritaire nationale
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

La cimoosmismn priraitae niltnaaoe est teune régulièrement informée, au moins une fies par an, de l'application du présent aocrd par l'ANFA et l'OPCO mobilités.

Chapitre VIII Dispositions finales

Article 1er - Modalités d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord prioritaire n'aura pas de portée au-delà de son champ d'application spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions qu'il comporte doivent être appliquées par toutes les entreprises, sièges et établissements de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 2 - Durée d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date de sa signature.

Article 3 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2021

Annexe 1

Données de la branche dans le cadre de l'accord prioritaire relatif au renforcement de l'accompagnement, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes « palm jeunes » pour la période 2021-2025

Les données mentionnées dans la présente annexe sont celles à joindre à la demande de l'APN susmentionnée. Elles portent sur les indicateurs suivants :

- ? nombre d'alternants dans la branche des services de l'automobile à la rentrée 2020-2021 ;
- ? part de jeunes femmes présentes par mode de formation dans la branche ;
- ? proportion de travailleurs handicapés par mode de formation

Avenant n° 98 du 8 avril 2021 relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; FGMM CDFT ; FO métallurgie ; FTM CGT ; CFE-CGC métallurgie,

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

Vu les articles L. 3142-1 à L. 3142-4 du code du travail ;

Vu la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 ;

Vu la précédente convention collective de la profession collective réalisée par l'avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 ;

Considérant la nécessité d'une convention collective dotée de la force obligatoire en matière de relations de travail ;

et dans la mesure où ;
? nombre de techniciens et maîtres d'apprentissage formés dans la branche.

Ces données sont issues de bases de données de suivi mises en place par la branche et aux travaux des observatoires dans ce cadre, en application de l'article 7 de l'APN.

Chiffres de l'alternance 2020-2021

(Graphiques non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210021_0000_0002.pdf/BOCC

Part de jeunes femmes présentes par mode de formation à la rentrée 2020-2021

(Graphiques non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210021_0000_0002.pdf/BOCC

Part de travailleurs handicapés en entreprise identifiés pour l'année 2020 dans la branche des services de l'automobile (Schéma non reproduit, disponible en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210021_0000_0002.pdf/BOCC

Nombre de techniciens et maîtres d'apprentissage formés dans la branche des services de l'automobile

(Schéma non reproduit, disponible en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210021_0000_0002.pdf/BOCC

Nota bene : les données mentionnées dans la présente annexe comprennent des éléments statistiques 2019 et 2020 issus des observations invaerentes dans la branche : obtention de diplômes de métiers et qualification-ANFA et données IRP Atuo pour le compte de l'OBSA, données de l'OPCO mobilités.

des normes, et afin de renforcer la sécurité juridique due à cet effet aux entreprises et aux salariés de la profession,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

Le présent avenant modifie, en ses articles 1.1 et 1.2 ci-après, deux articles de la convention collective nationale relative aux congés exceptionnels pour événements personnels.

Article 1.1 - L'article 2.09 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

« Article 2.09

Congés exceptionnels pour événements personnels

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

- ? mariage du salarié ou clerc d'un Pcas : 4 jours ouvrés ;
- ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- ? mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- ? absence de la salariée d'un handicapé chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- ? décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pcas ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- ? décès d'un enfant : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
?? 7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;

?? 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 ?? 7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
 ? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
 ? décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
 ? décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
 ? décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
 ? journée défense et citoyenneté : la journée de participation.

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

Ces absences n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 1.2 - L'article 4.07 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

« Article 4.07

Congés excipitoires pour événements personnels

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

? mariage du salarié ou union civile d'un PCAS : 4 jours ouvrés ;
 ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
 ? mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
 ? annonce de la naissance d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
 ? dissolution d'un PCAS : 4 jours ouvrés ;
 ? décès du conjoint ou du partenaire lié par un PCAS ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
 ? décès d'un enfant : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 ?? 7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 ?? 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 ?? 7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
 ? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
 ? décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
 ? décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
 ? décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
 ? journée défense et citoyenneté : la journée de participation.

Ces congés n'entraînent aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé

Accord du 24 juin 2021 relatif au RNCSA et RNQSA pour le 2d semestre 2021

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les personnes soussignées,

Vu l'article 1.21 b 1 de la convention collective ;

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord partiel du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNSQA et du RNCSA, stipulant notamment en ses articles 1, 2 et 4 que les décisions de création, de modification et de suppression de

emplois sont assimilés à des jours de travail effectif.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 - Champ d'application du présent avenant et entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

Les personnes soussignées, représentant l'intérêt de l'actualisation de la convention collective au regard des nouveaux droits accordés aux salariés.

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

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les personnes soussignées représentent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

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

Article 5

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2021

Le présent avenant est entré en vigueur le jour de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

de qualification sont prises par accord partiel négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre ;

Vu l'avenant n° 2, en date du 11 juillet 2017, à l'accord partiel du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RSNQA et du RNCSA ;

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

Vu les délibérations partielles n° 2-21, n° 3-21 du 26 janvier 2021 et n° 7-21 du 8 avril 2021 relatives aux évolutions des qualifications des personnes et au classement des GTP pour l'année 2021 ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des réunions techniques partielles de l'ANFA organisés au cours du premier semestre 2021 ;

Considérant le souhait des représentants sociaux de la branche des salariés de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de déployer les actions de formation nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dans la branche,

Article 1er - Mise à jour du RNCSA du 2d semestre 2021

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le RNSCA du 2d sermsete 2021, fanasit l'objet d'une msie à juor semestrielle, est ci-annexé.

Article 2 - Fiches modifiées du RNQSA
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les ficehs A.3.1, A.3.3, A.3.4, A.3.5, A.3.7, A.6.1, A.6.4, A.9.1, A.9.2, A.9.5, A.9.6, A.9.7, A.12.2, A.12.6, A.20.1, A.20.2, AC.II.1, AA.9.1, AA.9.2, AA.12.2, B.12.1, BC.II.1, C.3.1, C.6.1, C.9.1, C.12.1, C.20.1, C.20.2, C.23.1, C.23.2, CC.I.1, CC.I.2, CC.III.1, D.3.1, D.6.1, D.9.1, DC.I.1, DC.II.1, E.6.2, G.9.1, H.6.1, I.3.1, I.6.1, I.20.1, J.6.1, J.9.2, J.20.1, J.23.1, J.23.2, ZC.I.1, KC.I.5, ZC.II.1, ZC.III.1, ZC.IV.1, ci-annexées snot modifiées.

Article 3 - Identification des modifications apportées au RNQSA
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les mdaociinoifts des fhiecs visées à l'article 2 snot repérées en caractères ileiuaqtq gars dnas le crpos des fiches.

Article 4 - Précisions relatives à la fiche E.6.2 « Conseiller en livraison de véhicules »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les onaisanirgots soussignées décident que le « cloesinelr en liaorisvn de véhicules » (précédemment dénommé « Metetur en mian »), exerçant les fctioonns mentionnées dnas la fhcie « E.6.2 » tllee que modifiée par le présent accord, srea positionné à l'échelon 9 au puls trad après 12 mios de pratique.

Les termes du présent alrctie snot intégrés au 5 de la fcihe E.6.2 annexée au présent accord.

Article 5 - Modalités d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les oasitgrionnas soussignées rlpapeentl que le présent arccod est un doistipsif de branche, qui n'a pas vctioaon à fraie l'objet d'adaptation au paln territorial, ni au naveiu des entreprises.

Conformément aux diisosotnpis légales et réglementaires en vigueur, les osgntaoraiis soussignées décident que le présent accord priaartie nnaaitol ne cootpmre anuce siltaioutpn spécifique aux enresrtpis de monis 50 salariés, les dopionsiists

Accord paritaire national du 14 octobre 2021 relatif à l'activité partielle longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Vu la csire sanitaire, économique et siolace générée par l'épidémie de la « Covid-19 » et ses conséquences économiques et saeocils ;

Vu la délibération ptairrae n° 4-20 du 24 mras 2020, antcat que la rnacele des activités est inisbndlespae puor ptrteerme a? treme la respire de l'économie, l'activité pniele et entière des eirtseenprs et la préservation des driots des salariés, et considérant qu'il en va de l'avenir du pyas et de ses elmpois ;

Vu la pooiitsn de la bnrhcae puor la raelcne économique et sacloie dnas le crade de la csrie stnraiaie liée a? l'épidémie de « Covid-19 » exprimée dnas la délibération parairte n° 9-20 du 20 mai 2020, fraoumnlit des aexs d'actions en matière d'emploi,

qu'il cpmtoroe dnveat être appliquées par tuteos les eitreepnrss de la branche, snas considération du nmobre de salariés qu'elles emploient.

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les prreneiaats siaoux veoirnlet à asserur la pisre en cotmpe de l'impératif de mixité des emloips et de l'égalité psieoleoflsnnre enrte les femems et les hmeoms dnas l'analyse des critères rtueens dnas la dteisopricn des qnlftociaiaius au sien du RSCNA et du RNQSA, conformément aux dopiisostns légales et réglementaires.

Article 7 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Conformément à l'avenant n° 2 du 11 juillet 2017 miadnoft les alretics 5 et 8 de l'accord paiaitrire naoaitnl du 15 mai 2007 susvisé, le présent arccod praittrae notanal eertrna en vgueiur le pmeerir juor du 2d smtseree 2021.

Article 8 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les onaogsrnatiis soussignées cennevnonit de procéder dnas les mulrleeis délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenat conformément aux dsiiotinpsois réglementaires abapiplelcs conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexes

(Répertoire ntaioanl des qcfcioainatuils des scireevs de l'automobile non reproduit, cunatlbbsoe en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqrubue « Pitubailnoocs ofcielefls » « Buitlenls oilfifces des cnoetinonvs cllvtoceis ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210029_0000_0001.pdf/BOCC

d'employabilité et de poomotrin de la fmotoiran dnas tuetos ses cmonoetpsas ;

Vu la délibération parariite n° 10-20 du 4 jiuin 2020 ritvleae à la pootisin de la banhcre des sevreics de l'automobile dnas le crade des priorités et ancoits puor le maitnien de l'emploi et le développement des compétences au rrgaed de la cisre siariante liée à l'épidémie de « Covid-19 » ;

Vu la délibération piairarte n° 14-20 du 20 oocrtbe 2020 reiatvle à l'appel à pjtores « Siotuen aux démarches ppvtioesres compétences » (PIC) ? Réalisation d'un dsrgtoiianc « Covid-19 » puor la bchnrae des scerievs de l'automobile ;

Vu la délibération ptaiirre n° 16-20 du 4 nvorembre 2020 rltiavee à la pstioion des paenritars scaoix sur les mureess stireanaïs et économiques dnas le cdrae de l'épidémie de « Covid-19 » ;

Vu l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 (publiée au Jonarul oiiecffl du 18 jiuin 2020), iinnuattst un diisstipof spécifique d'activité piltrleae dénommé « activité réduite puor le mtiinean en eompli » destiné à arusesr le mneaiitn dnas l'emploi dnas les eenerpirsts confrontées à une réduction d'activité dbulrae qui n'est pas de nurate à ctporeormmte luer pérennité ;

Vu les décrets n° 2020-926 du 28 juellit 2020 (publié au Jorunal oefciifl du 30 jelilut 2020) riatlef au dtiipossif d'activité plreltaie en cas de réduction d'activité plraeitle dblaure et n° 2020-1188 du 29 smepterbe 2020 (publié au Juonral oicifefl du 30 stemprbee 2020) rliatef à l'activité pltleraie et au dioisstpif spécifique d'activité platleire en cas de réduction d'activité drulbae ;

Vu le décret n° 2021-1252 du 29 spemertbe 2021 (publié au

Jnuaorl officiel du 30 setembpe 2021) ptnaort midicotfaion du tuax horarie miniumm de l'allocation d'activité pltlarie et de l'allocation d'activité ptreilale spécifique en cas de réduction d'activité dbalure ;

Considérant les conséquences scileaos et économiques de la crsie sairantie « Covid-19 » et des reusiqs qu'elle fiat pseer sur l'évolution à corut et meoyrn terme des eopimls et des activités des erreptitenss au sien de la brnahce des sriceves de l'automobile ;

Considérant la volonté des ptaieerrns soiucax de pemretrte de préserver efmeivcnefett et encncfamieeff les eimpos au sien de la bcragne des services de l'automobile et d'assurer le mnieiatn dnas l'emploi dnas les erprnsetseis de la bacnrhe confrontées à une réduction d'activité dlbuare ;

Considérant la volonté des prtareaneis saioucx d'instituer un doispstif d'activité pltilaree en cas de réduction d'activité drluabe aifn qu'il psusie être mobilisé, aanutt que de besoin, dnas l'intérêt cmuomn des salariés et des erespierrnts de la branche,

il a été cevnnou ce qui siut :

Article 1er - Objet du présent accord
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Le présent accrod est cclnou conformément aux doiisspitnos légales et réglementaires en vigueur. Il peremt le recrous à l'activité plerltaie de longue durée en l'absence d'accord ccielotlf d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un dmeuocnt unilatéral élaboré par l'employeur au nveiau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Les orioisatangns soussignées précisent que le présent arccod a vtooican à fexir un crdae général puor les eprtrnseies de la brnahce des srevceis de l'automobile qui pnuveet s'en siaisr si eells le soinauehtt au tvrvaes :

? siot d'un arcod de groupe, d'entreprise, d'établissement ;
? siot à défaut au tvarres d'un dcmonent unilatéral élaboré par l'employeur en aaiioctpln du présent accord.

L'accord de bcrhnae juoe un rôle supplétif et ne remet pas en csuae les aoccdrs de groupe, d'entreprise ou d'établissement signés antérieurement et postérieurement par les enerseirpts des sievcers de l'automobile.

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Le présent accord s'applique à l'ensemble des activités des esentpeirrs ou établissements de la bachnrhe des sercevis de l'automobile, tleels que visées à l'article 1.01 b de la cvoiennon cvioetlcle nilaotnae des seevrcis de l'automobile.

Article 3 - Salariés concernés par le dispositif
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Les onaasiitngos soussignées précisent que tuos les salariés de la bhcnare des svecries de l'automobile ont votiaocn à bénéficier du régime d'activité ptaeilrle de lgonue durée qlleue que siot la nrutae de luer cotrant (CDI, CDD, ctonatrs en alternance), y crmpois les salariés smiuos à une coevtoninn alnnluee de fifroat en jours, et quulee que siot la nurtae de lreus fonctions.(1)

Elles précisent également que, conformément aux dosntiipos légales et réglementaires en vigueur, le diossitipf d'activité plriatele de lgonue durée ne puet pas être mis en ?uvre de manière individualisée. Toutefois, ce dpitiosiof permet, cmome le ditspoisf d'activité partielle, de palecr les salariés par entreprise, établissement, ou parite d'établissement tlele qu'une unité de production, un atelier, un svecrie ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Elles mentionnent, en outre, que le dspsioitf spécifique d'activité pleailrte ne puet être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le dipssioitf d'activité pileltare prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpcseet de la législation reavltle

aux elomips seaiinsnors conformément au troisième alinéa du I de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020, modifiée par l'ordonnance n° 2021-1214 du 22 serbmtepe 2021 ptraont aaadotpitn de meuerss d'urgence en matière d'activité partielle. La nutrae tmeoraripe des msisnios confiées aux salariés en ctornat à durée déterminée d'usage et en cttaoorns snesaonriis non récurrents ne répond pas aux impératifs fixés par la réglementation de l'activité pllaetrie de lgonue durée, qui a puor oibetcj de cpnseomer une réduction d'activité aifn d'assurer le mitneian dnas l'emploi dnas les eeterpisrns confrontées à une réduction d'activité duralbe qui n'est pas de nartue à cmeprtmrotoe luer pérennité.
(Arrêté du 22 nrvoembe 2021 - art. 1)

Article 4 - Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document unilatéral homologué
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent arocd de bhnrcae peremt le roceurs au dsstoiipf d'activité plilatre de lgonue durée par la voie d'un dmnceuot élaboré par l'employeur au nvaeiu de l'entreprise ou de l'établissement, conformément au crade général fixé ci-après.

Article 4.1 - Élaboration d'un document par l'employeur aux fins d'homologation
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Le dmnceuot précise, dnas le rpseect des spiltnuiaos du présent aoccd et en aolipaitpcn des dtionsioipis réglementaires en vigueur, les cninodots de roecurs à l'activité pltleirae de lgonue durée à la suittoian de l'établissement ou de l'entreprise.

Il crpomote un dntiaosgç sur la stuiatn économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses prpvicsteees d'activité, et mennitnoe :

? les activités et salariés auxquels s'applique l'activité palirelte de lgonue durée, en acpoialtpn de l'article 3 du présent aorccd ;
? la réduction mailxame de l'horaire de trviaal appréciée salarié par salarié paednnt la durée d'application de l'activité plariltee de lgonue durée ;
? les modalités d'indemnisation des salariés en activité prelltiaie de luonge durée ;
? les eegantegmns en matière d'emploi ;
? les egnatgeenms en matière de ftoimroan pnrsionlofielse ;
? la dtae de début et la durée d'application du dstisioipf qui puet être reconduite, dnas le rsepect de la durée mixalame fixée à l'article 4.4 ;
? les modalités d'information des itunttosniis représentatives du prnosneel sur la msie en ?uvre de l'activité pirltale de lgonue durée ;
? la décision, pirse par l'employeur, au raegrd de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dtinairges salariés, aux mriaaedtnas siaocux et aux aaitreclinns des eofftrs proportionnés à cuex demandés aux salariés pneadnt la durée de roecurs au dsistioipf d'activité petlraile de lgonue durée. En cas d'efforts appliqués, la décision monnentie ces efforts.

Le dmnceout est élaboré par l'employeur après irnmoiftaon et clsaioottunn du comité soial et économique, lorsqu'il existe.

Ce denmuoc est tansirms à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité soial et économique lorsqu'il existe, en vue de son haotoogoilmn dnas les codnniitos prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dnas le délai imparti, le comité soial et économique srea réputé aiovrr été consulté et aiovrr nredu un aivs négatif. La covoactnoin du comité soiacl et économique srea arols trraimsse à l'autorité administrative.

Article 4.2 - Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Les otoarginsanis soussignées iqiuundnet que le document, élaboré par l'employeur, cprenmod un diiantsgoc sur la soiittan économique de l'établissement ou de l'entreprise et des pistepvecers d'activité petrteanmt de jfteiusr la nécessité de réduire, de manière durable, son activité puor asesrur la pérennité de l'entreprise.

Ce document peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce document réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique (ou comité social et économique carentiel s'il existe) ou comité de groupe s'il existe) hors de l'information susmentionnée visée à l'article 4.1 du présent accord.

Article 4.3 - Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Les obligations soussignées soulignent que le document unilatéral, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée, dans les conditions mentionnées aux articles 2 et 3 du présent accord.

Article 4.4 - Réduction maximale de l'horaire de travail

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Les obligations soussignées précisent que le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Conformément à la réglementation en vigueur, elles précisent que la réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle de longue durée ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée par le document unilatéral pris par l'employeur.

Toutefois, les obligations soussignées précisent que la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le salarié, placé en activité partielle de longue durée, ne perçoit pas totalement moins d'une journée par mois.

Article 4.5 - Indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

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

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une mesure individuelle des salariés concernés.

Article 4.6 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Les obligations soussignées précisent que :
? le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le dispositif visé à l'article 4.2 du présent accord ;
? les engagements penchent au maximum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée ;
? les engagements s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que visée à l'article 4.8 du présent accord.

Article 4.7 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Par ailleurs, le document unilatéral, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les obligations soussignées soulignent, à ce titre, l'importance du développement de la formation professionnelle continue dans la branche des services de l'automobile, qui constitue une des priorités de l'amélioration des conditions et de la qualité de l'activité économique des entreprises de la branche.

Elles relèvent la nécessité de développer, via les différents dispositifs de formation (FNE-Formation, « compétences-emploi », dispositifs de promotion de rattachement via l'alternance [Pro-A], certifications professionnelles) et en s'appuyant sur l'OPCO mobilités, l'ANFA, les organismes de formation de la branche (GNFA, INCM?), l'employabilité des salariés de la branche et de renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires aux besoins réels et des attentes des entreprises, toutes tailles confondues, de la branche afin de relever les défis de demain.

À ce titre, les obligations soussignées soulignent les possibilités de la branche sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de longue durée pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Article 4.8 - Date de début et durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Les obligations soussignées précisent que le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été adressée à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité partielle de longue durée est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, sous réserve d'évolutions réglementaires postérieures.

Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative, sans préjudice des périodes de non-travail prévues par la réglementation.

Le document peut être révisé dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 4.9 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Les obligations soussignées indiquent que le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel (lorsqu'il existe) sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, et de suivi des engagements fixés par le document homologué, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les obligations s'adressent au comité social et économique présent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

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

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de six mois visée à l'article 4.10 de l'accord, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements définis en matière d'emploi, de formation

pesolliensrfe et d'information des inasencts représentatives du pnsroenl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce balin est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au crous de l'qualeale le comité sicial et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité peitrlale de lnguee durée et le dgsnioiatc actualisé sur la sioiatutn économique et les prtvpceieess d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 4.10 - Procédure d'homologation *En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021*

Les orsitagionans soussignées rllnpepeat dnas le présent accodr la procédure d'homologation aplpcilbae au demcnout élaboré par l'employeur.

À ce titre, ce dreneir est tsmirnas à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité sicial et économique lorsqu'il existe, en vue de son hogoalomoin dnas les ciidotnns prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dnas le délai imparti, le comité sicial et économique srea réputé avior été consulté et avoir rnedu un aivs négatif. La cnocoivatn du comité sciaol et économique srea arols tsmrasnie à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vuat auittsaioorn d'activité pilreatle de lgonue durée puor une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du blain mentionné à l'article 4.9 du présent accord.

La procédure d'homologation s'applique en cas de rocitdunceon du dnocuemt lrqusoe la durée puor luqelale il a été imetianeilnt cclonu arrvie à échéance, asnii que, en cas d'adaptation du duomcent lqsroue l'employeur evnsgaie d'en miidofer le contenu. Le comité scoail et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dnas les cotidonins prévues au 1er alinéa du présent article.

Lorsque le demucnot fiat l'objet d'une hiooaltmgoon eexprsse ou iitmplcie par l'autorité administrative, l'employeur en inorfme le comité soiacl et économique. En cas d'homologation implicite, l'employeur treamsnt une ciope de la dnmeade d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité soiacl et économique.

En cas de reufs d'homologation du dmnuocet par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il soauhtie rpnrreede son projet, présenter une noleuvle dmanee après y avoir apporté les mciniodofiatns nécessaires et informé et consulté le comité sicoal et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les demutcons précités et les voeis et délais de rceuros snot portés à la canocnnsase des salariés par vioe d'affichage sur leurs liuex de tiarval ou par tuot ature meoyn peeamnttrt de conférer dtae ctiaenre à cette information.

Article 5 - Modalités d'application du présent accord (entreprises de moins de 50 salariés)

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Conformément aux donipoiissts légales et règlementaires en vigueur, les oiigonatrsans soussignées décident que le présent arccod partiarie noaatnl ne cpmtoroee acunue sipituotlan spécifique aux etpeeinrsrs de moins 50 salariés.

Les dtosospiiins qu'il ctrpoome dnvaet être appliquées par teutos les entreprises, sièges et établissements de la branche, snas considération du nrbmoe de salariés qu'elles emploient.

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021

Cet aroccd s'applique conformément à l'article 1.17 riealtf à l'égalité psollfeonirsene enrte les feemms et les hmoems de la coovtinenn ccvotelile notaaainle des sevciers de l'automobile étendue.

Conformément aux dpoistinoiss légales et règlementaires en vigueur, les ognoinasaris soussignées rpeelpnlnt par alluies qu'elles ont noetmamnt pirs en cpmtoe l'objectif d'égalité poinnsfilleorse etnre les frmmees et les hommes, en picleurtar dnas le cdrae du présent diipissotf visé par le présent accord.

Article 7 - Durée de l'accord *En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022*

L'accord ptiarraie naotanil ratielf à l'activité pelltarie de lnguee durée dnas la bhnrce des sirvcees de l'automobile est cnlco puor une durée déterminée et s'applique jusqu'au 31 décembre 2026 en aplptaocin des dnossipitios légales et règlementaires en vigueur, suos réserve d'évolutions règlementaires postérieures.

Il cvoure ainsi les docmuetns visés à l'article 4.1 et élaborés en aiptploiacn de l'accord piratiae nintoaal du 14 oobtre 2021 et tiasnmrs à l'autorité administrative, puor homologation, au 31 décembre 2022 au puls tard.

En outre, des dmoentucs mficftiaodis des dunocemts visés à l'article 4.1 de l'accord paiarrite susvisé puevnet être tnrsdias puor hgatloiooomn à l'autorité andtsiitrivame après le 31 décembre 2022, dnas les conitoidns prévues à l'article 4.10 de l'accord iaatnl et dnas le reecsp de la durée d'application de l'activité ptarielle de luogne fixée par l'article 2 du présent avenant.

Article 8 - Date d'application de l'accord *En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021*

Le présent accrod eertrna en vueugir au lidnaeemn du juor de la ptaruoin au Jnrual oceiiff de son arrêté d'extension.

Article 9 - Suivi et bilan de l'application du présent accord *En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021*

La comssiioin patriaire nltoaaine eremniixa une fios par an, avec l'appui de l'OBSA et de ses opérateurs, dnas les lmetiis des données doplbeiiisns (parmi lleelqsus les acrcdos d'entreprise dnnot le secrétariat de la CPN diot en principe, en aiolpatpcin de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, être ditetsnraiae par les entreprises) la msie en ?uvre de l'accord.

Un bilan de l'accord ptaiarire noanatil srea établi par la comismsoin prtriaiae noantilaè à son échéance.

Article 10 - Demande d'extension *En vigueur étendu en date du 24 nov. 2021*

Les oiotaansrgis soussignées ceinnonvnet de procéder dnas les mulreliis délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent aocodr conformément aux dtiospionsis règlementaires abaecllipps conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Diagnostic sur la sutiotain économique et les pcsietvepers d'activité de la banchrhe des siveers de l'automobile

Les ognaitrniaiss soussignées rllappelnet que la bcahrne des scireves de l'automobile est composée de 500 000 atfcis (dont 420 774 salariés), dnas 150 163 erreintpes (selon le raorppt de données slecaois de la brhcane des secirves de l'automobile [édition 2020]) poopnrsat des elmoips de proximité, qualifiés et de hatue technicité au c?ur des territoires.

Elles précisent, en outre, que si le ditispiosf epncenexiotl d'activité plrleatie de diort commun, mis en pcale par les piorouvs pnenadt la cirse satirinae au cuors des années 2020 et 2021, a joué un rôle d'amortisseur sicoal et preims le mietnain des salariés dnas luer emploi, il n'en dueerme pas mnios que la cirse de la « Covid-19 » imtpcae de manière imotptntare et cnsasoirte

les métiers de la branche des services de l'automobile.

? À date, cette crise économique de manière mélangée et combinée les métiers de la distribution automobile, illustrée notamment par la crise des semi-conducteurs. Par effet, à moyen terme, elle impactera les métiers interdépendants de la distribution automobile.

L'accélération de la crise des semi-conducteurs, l'intensification soudaine des arrêts de production des usines à travers le monde au cours des dernières semaines se traduisent désormais par une forte révision de la production automobile mondiale à 73 millions de véhicules, contre 79 millions en juillet 2021.

Éléments chiffrés concernant la distribution automobile

La non-disponibilité des véhicules neufs crée une tension sur le marché des véhicules d'occasion liée au report de la clientèle sur des véhicules d'occasion et crée également une évaporation du portefeuille des véhicules neufs. À cela s'ajoute à une baisse structurelle des ventes de véhicules neufs liée principalement à un accroissement des émissions CO2 et une augmentation des prix des véhicules (électrique ou hybride).

En septembre 2021, les ventes de véhicules neufs ont chuté de 20,5 % par rapport à l'année dernière (133 833 immatriculations).

L'ensemble de ces effets devrait réduire durablement les immatriculations de véhicules neufs, avec à date, et sans préjudice d'une évolution conjuguée de ces effets, une baisse de 30 % par rapport à 2019 (dernière année « normale » hors « Covid-19 »). Ce qui est vrai pour le marché des véhicules légers, l'est tout autant pour le marché du véhicule industriel, de la moto ou du vélo.

De plus, en septembre 2021, le marché de véhicules d'occasion a représenté 495 164 transactions au total, soit un recul de 11,6 % par rapport à l'an passé.

En outre, un sondage mené par la Fédération française de l'automobile auprès de 150 professionnels montre l'impact majeur de cette crise et ses incidences économiques et sociales :

? le stock des véhicules neufs a chuté de 26 % par rapport à septembre 2019 ;

? par effet domino, le stock des véhicules d'occasion a également baissé de 16 % ;

? des délais d'approvisionnement de véhicules très peu respectés liés évidemment au défaut d'approvisionnement de semi-conducteurs ; ce qui bloque la chaîne de production et de livraison ;

? le délai entre la commande et la livraison a déjà doublé en moyenne sur l'ensemble des réseaux (moyenne de + 107 jours soit entre 3 et 4 mois d'augmentation du délai d'approvisionnement initial) ;

? les véhicules ont subi 2 à 3 anomalies générales de fabrication depuis le 1er janvier 2021.

? Plus globalement, la crise a impacté l'ensemble des secteurs de l'automobile au cours de ces derniers mois, notamment :

? les activités des écoles de conduite ont été fortement impactées par les fermetures d'établissements : établissements fermés pendant le premier trimestre (printemps 2020) entraînant de nombreux reports de leçons et annulations de conduire, créant des délais d'allongement pour peser le poids de la crise et en fin de compte de la crise de la conduite ; les écoles de conduite fermées pendant plusieurs mois ; l'interdiction des apprentis sur la possibilité de passer des leçons de conduite (confinements/couvre-feux) (source : données officielles de l'ANFA [octobre 2021]) ;

? s'agissant du secteur de la location de courte durée, ce dernier a été également fortement impacté par les restrictions liées à la crise sanitaire et a enregistré une baisse de chiffre d'affaires de 25 % au cours de l'année 2020 ; c'est principalement le secteur de la location de trajet, exposé aux flux touristiques et aux déplacements professionnels qui a souffert (source : INSEE ? données officielles de l'ANFA [septembre 2021]) ;

? l'impact de la crise a également été très fort dans la

distribution de carburants. À titre d'exemple, sur les 1800 stations-service implantées en zone rurale, 77 % d'entre elles ont vu leur chiffre d'affaires diminuer de 80 % lors du premier confinement en 2020 ;

? concernent les activités de maintenance de véhicules légers, la baisse de chiffre d'affaires liée à la réduction du nombre de kilomètres parcourus a représenté une perte de 4,7 % du chiffre d'affaires annuel attendu pour 2020 (source : GFIA ? données officielles de l'ANFA [octobre 2020]) ;

? s'agissant des entreprises de dépannage, le volume de dépannages a été fortement inférieur à celui de l'année 2019 : autour de 5 % en juin 2020 et jusqu'à 10 % pour certains entrepreneurs en juillet 2020 par rapport à 2019 (source : SSNA ? données officielles de l'ANFA [septembre 2020]) ;

? le secteur des deux-roues a également été impacté, puisque le marché du motocycle a enregistré une baisse de 3 % des ventes de véhicules neufs en 2020 (source : Seos ? RSVERO, ministère de la Transition écologique et solidaire ? données officielles de l'ANFA [février 2021]) ;

? enfin, les entreprises de travaux de maintenance ont connu une très importante baisse d'activité pendant les périodes de confinement, notamment une perte d'activité moyenne de 90 % en juin 2020. En 2021, la fréquentation des parcs de sentiers a toujours été inférieure à l'année 2019 : en septembre 2021, elle varie entre 5 et 20 % selon la taille de l'agglomération (source : FMNS [octobre 2021]).

Les conséquences économiques et sociales liées à la crise sanitaire perdurent, auxquelles s'ajoutent celles de la crise ukrainienne en Ukraine, illustrées par :

? la crise du secteur des semi-conducteurs ;

? les difficultés d'approvisionnement en matières premières : fiévreuses électriques, gaz naturel ukrainien (utilisé dans la production de semi-conducteurs), matériaux d'origine russe (nécessaire au secteur et à la fabrication des semi-conducteurs) ;

? ou encore par l'augmentation des coûts des matières premières et de l'énergie.

Ces secteurs sensibles impactés de manière croissante et combinée les métiers de la distribution automobile et impacteront, à moyen terme, les métiers interdépendants de la distribution automobile, comme en atteste les éléments suivants concernant le premier trimestre de l'année 2022 :

? le marché français des véhicules particuliers neufs est en baisse de 17,30 % par rapport à l'année 2021 sur la même période (365 361 immatriculations) et en mars 2022, cette baisse est de 19,5 % (Source : AAA Data ? mars 2022) ;

? le nombre d'immatriculations des véhicules utilitaires de moins de 5,1 tonnes est également en forte baisse et s'établit à 24,28 % (90 724 immatriculations) (Source : AAA Data ? mars 2022) ;

? le marché de véhicules d'occasion enregistre, de la même manière une baisse, à hauteur de 12,2 % (1 393 528 unités) (Source : NGC-Data ? mars 2022).

Plus globalement, c'est bien l'ensemble des secteurs des services de l'automobile qui est impacté au cours de ces derniers mois, notamment :

? s'agissant du secteur de la location de courte durée, la pénurie des composants électroniques réduit le volume des ventes et dégrade ainsi une partie du parc de véhicules en location ; ce qui entraîne par « effet domino » une baisse des frais et une baisse des réservations ;

? le secteur du « Cycle » est également impacté par la crise des semi-conducteurs, notamment s'agissant de la vente et de la réparation de vélos à « assistance électrique » (VAE) ;

? l'impact de la crise est également très fort dans la distribution de carburants, notamment au regard de la récente hausse des prix des carburants, pouvant entraîner des difficultés de trésorerie pour les stations-services indépendantes, ainsi que pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Les entreprises soussignées s'efforcent qu'au regard de ce diagnostic, la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » va inévitablement avoir un impact et moyen terme une incidence sur l'emploi dans la branche des services de l'automobile.

Elles considèrent donc qu'il est urgent d'instituer, au niveau de la branche, un dispositif d'activité pluriennale en cas de réduction d'activité durable via l'activité pluriennale de longue durée ? et ce, afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises de la branche.

Accord paritaire national du 14 octobre 2021 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux,

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2021

Vu l'article 1.26 a de la ctooneivnn cciloevlte nlaaonite ;

Considérant la situation financière de IRP ATUO prévoyance santé, ainsi que l'évolution des paramètres gouvnrnat le régime de prévoyance obligatoire, tles qu'exposés nmemtoat à la csmiooisnm pritraae de l'institution,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2021

Les tuax de csinoiatos friuangt au piont A « cisitonaos calculées en % du siralae burt limité à 4 fois le plnaofd de la sécurité saolcie » de l'annexe traafrie du RPO snot affectés puor 2022 d'une décote de 20 %, caqhe ciatostion asni décotée étant aordnre au centième de petngaoruce le puls proche.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2021

Accord paritaire national du 16 décembre 2021 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2022

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT ; FO Métaux,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Vu l'article 1-21 b) 1 de la contvonein ctellicvoe ;

Vu l'avenant n° 1, en dtae du 22 février 2017, à l'accord pariatie ntnaioal du 15 mai 2007 raleitf à l'actualisation du RQSA et du RNCSA, stalpiunt neomnatt en ses alrtceis 1er, 2 et 4 que les décisions de création, de mdicatioofn et de ssporsieupn de fechis de qlfiaticiuoan snot pesirs par acorcd prataiae natnioal négocié et colncu lros de la dernière CPN du srsmetee ;

Vu l'avenant n° 2, en dtae du 11 julelt 2017, à l'accord piaatirre natinoal du 15 mai 2007 rlietaf à l'actualisation du RNSQA et du RCNSA ;

Vu la délibération n° 3-19 du 13 février 2019 rteiavle au prcusseos d'examen pitiarrae des qnautilocaifis ;

Vu les délibérations ptarriaies n° 2-21, n° 3-21 du 26 jeinvar 2021 et n° 7-21 du 8 arvil 2021 riaaetlvs aux évolutions des

Les ongtainarsios soussignées, selinngout l'importance des dpstsfiois de pcreoiton sloclae mis en palce dnas la bnrhcae et luer mutualisation.

Elles cevnnonneit que le présent aocrcd est aliapclbpe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements rvenaelt du cmhap de la coinenotvn cvtllecoie niontlaae des servcies de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y cmpiors les eerpsretins et établissements de mnois de 50 salariés.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2021

Cet aocrcd s'applique par aulriels conformément à l'article 1.17 raitelf à l'égalité pnreeiflnosose etrne les fmmees et les hoemms de la cvetinnoon cvlietolce nltoainae des sercevis de l'automobile étendue.

Conformément aux dontoisips légales et règlementaires en vigueur, les otingiansaros soussignées rleappt par aurlleis qu'elles ont netmmanot pirs en cotmpe l'objectif d'égalité pfsreeosionnle ernte les fmeems et les hommes, en ptraicluer dnas le cdare du disoiistpf de pctriootn siloace mis en plcae dnas la bnrhcae et visé par le présent accord.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2021

Les otosnanriaigs soussignées ceinnnvoent de procéder dnas les mliuleers délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui srea déposé conformément aux dtposisoiins des ailrtecs D. 2231-2 et stvianus du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2021

Les ornoaisgnats soussignées ceonvnnint de réexaminer le cas échéant le présent aocrcd au cours de l'année 2022 en cas d'évolution de la situoitn financière de l'institution.

quilonaaifcs pseiolrnlfeones et au caendirelr des GTP puor l'année 2021 ;

Considérant les bsinoes des esrretipens et des salariés de la banrche exprimés lros des gorpeus tucenqihes prriaiteas de l'ANFA organisés au cruos du second smsetree 2021 ;

Considérant le saihout des peeirraants saociux de la bcnarhe des siecvres de l'automobile au sien de la csmiooisnm ptiarrae nlaotiane de déployer les aicnots de ftoarimn nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dnas la branche,

Convienent de ce qui suit :

Article 1er - Mise à jour du RNCSA du 1er semestre 2022

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le RSNCA du 1er ssemtree 2022, fiasant l'objet d'une msie à juor semestrielle, est ci-annexé.

Les mciontaofiids apportées au RSNCA snot repérées en caractères ilaeuiqts gras.

Article 2 - Fiches modifiées du RNQSA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les fheics A.3.9, A.6.1, A.9.2, A.9.5, A.9.6, A.12.5, A.12.6, A.20.5, A.23.5, AA.9.1, AA.9.2, B.20.1, C.6.1, C.9.1, C.12.1, CCI.1, CCI.2, DCI.1, DCII.1, E.3.1, I.6.1, J.6.1, J.9.2, J.20.1, J.23.1, K.23.1, L.20.1, ci-annexées snot modifiées.

Article 3 - Identification des modifications apportées au RNQSA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les mtainicodifos des fechis visées à l'article 2 snot repérées en caractères iuqletias gars dnas le corps des fiches.

Article 4 - Modalités d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord s'applique à toutes les entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par tous les établissements de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties conviennent de poursuivre la mise en œuvre de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans le diagnostic des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 6 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Accord paritaire national du 28 avril 2022 ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; U2M ; MOBILIANS,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO Métaux ; FTM CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, 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,

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018 et le 15 mai 2019 complétés par l'avenant n° 91 du 10 octobre 2019, le 29 avril 2020, le 8 avril 2021,

conviennent de ce qui suit :

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Soulignant le rôle majeur des systèmes de protection sociale collective de la branche, garantis de la solidarité entre tous et de l'ensemble de ses acteurs, les organisations soussignées décident de l'ouverture d'un droit temporaire au capital de fin de carrière dans les conditions exposées aux articles 2 et suivants du présent accord.

Article 2 - Droit temporaire au capital de fin de carrière
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Conformément à l'avenant n° 2 du 11 juillet 2017 modifiant les articles 5 et 8 de l'accord paritaire national du 15 mai 2007 susvisé, le présent accord paritaire national entrera en vigueur le 1er juillet du premier trimestre 2022.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

(Textes non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des ministères ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220001_0000_0007.pdf/BOCC

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 ne font pas 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 2022 et au plus tard le 30 juin 2023.

Les conditions du départ à la retraite sont soumises à l'attribution d'un capital de fin de carrière sous les conditions par dérogation à l'article 17, 1 a) du RPO :

- 1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mentionnée fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis d'un ou de deux mois découlant de la législation en vigueur ;
- 2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
- 3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins 1 année complète 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 l'acquisition de sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 3 - Montant du capital de fin de carrière
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

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 2.

Article 4 - Application du présent accord
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Le présent accord fixe 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 ne sont pas bénéficiaires 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'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les dtiors aisni calculés ne sreont liquidés par l'organisme liquidateur, dnas les cnooitnis et leiimts précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la pclautoiibn au Jrnoual ociffeil de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de ltoiaiqudn ne pirve pas le salarié du diort de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ varooilnte à lleulaqe il puet prétendre de la prat de son employeur.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Le présent aennavt s'applique conformément à l'article 1.17 reitalf à l'égalité polesrfinosnee etrne les fmmees et les hemmos de la ciotnveonn cilvloctee nntaoile des seirecvs de l'automobile étendue.

Conformément aux diinitsospos légales et réglementaires en vigueur, les oonsngraaiits soussignées raeepllpt par aeliulrs qu'elles ont nmamotent pirs en cotmpe l'objectif d'égalité porlnlsfnoiseee entre les femems et les hommes, en pruilactier

Accord paritaire national du 12 mai 2022 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences GPEC

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; U2M ; MOBILIANS,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFTD,

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Vu l'article 1.22 e) de la conteovnin coivelclte nnalitoae des scerievs de l'automobile et son anexne 2.15,

Vu l'avenant n° 71 rtleaf aux classifications, aux qultiioifcaas professionnelles, à l'insertion et la fromaoitn plsniofloenesre du 3 jlueilt 2014 (étendu par arrêté du 5 jenavir 2015, JO du 10 jveanir 2015) et son anexne n° 6,

Vu l'accord pirirtaae nonatnal reaitlf au rfreconnmeet de l'accompagnement, la fomoaitrn et l'insertion pneroslnloifsee des jneus « Paln jeuens » puor la période 2021-2025 du 8 avril 2021 (étendu par arrêté du 10 nevormbe 2021, JO du 20 nbmervoe 2021),

Vu les délibérations pretriiias n° 10-21 du 24 jiun 2021 et n° 14-21 du 14 obotrc 2021 riveaetls au pomramrge de tauravx de la bhcrane dédiés à la fiamotron professionnelle,

Vu la délibération parrtaiie n° 16-21 du 10 nbromvee 2021 rtaveile aux otntenrioais et aux modalités d'utilisation de la cbotoitnrn ctonveillnnoe de branche,

Vu la délibération ptaririae n° 20-21 du 16 décembre 2021 rtaveile à l'agenda socail puor le peemrir srtemese 2022,

Vu les onioanerttis priess par les ptneeaairrs suiocax dnas le crade des greuos tuiceenqhs paritaires, organisés par la coosmmisn praaiitre nationale, qui se snot tnues les 17 nevmbroe 2021,20 jieavn et 10 février 2022 et consacrés aux évolutions de la ptqlioiue de la fotmraion plfsslenoieorne au sien de la bhcrane : getsion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), circncetioitfas psnnoeeoriseflls de la branche, iestoinrn professionnelle, accès à l'emploi, adie au rtrmcueeent ou enorce développement du tutorat,

Vu les sttatus en vguuier de l' AFNA et de l'OPCO Mobilités,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septrmebe 2018 puor la liberté de chiiosr son aeivnr peersnsfoinl (JO du 6 srpebembe 2018) et l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vnasit à arusser la cohérence de devrseis doipnsistios législatives aevc la loi n°

dnas le crdae du disioistpf visé par le présent avenant.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

Le présent acorcd est apcpiallbe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements renaevlt du camhp de la coevtnonin cvclitloee nnlaaiote des seicevrs de l'automobile, qeul que siot luer effectif, y crmiops les eeetnsrrips et établissements de moins de 50 salariés.

Article 7 - Extension de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2022

L'extension du présent aorccd srea demandée conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du tviaral et aux dnootioispsps réglementaires en vigueur. Les vetseemrns mis à la chagre de l'organisme lqeitauuidr par le présent aocord ne srneot effectués qu'après la poatcluibn au Jrnoual oicfeil de l'arrêté d'extension qui le concerne.

2018-771 du 5 seembtrpe 2018 puor la liberté de cisihor son ainver pnosiesiofrel (JO du 22 août 2019), radnnet nécessaire l'adaptation par les prrainetas sacuoix du corpus de brhncae, qui régit la farotomin porsnesflleoine et puls précisément la GPEC,

conviennent de ce qui Siut :

Article - Préambule : contexte du présent accord

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les métiers des seecirvs de l'automobile snot suoims à des évolutions socio-économiques, démographiques, au rouenlemvenelt générationnel et aux défis technologiques.

Ils sont, en outre, placés au c?ur d'un marché globalisé, concurrentiel, en évolution perpétuelle, tournés vres l'innovation, la tsiionrtan écologique, l'électrification du prac automobile, la connectivité et la daotitgiasiin et doeinvt pnderre en cptmoe les évolutions sociétales et sliaecos en terems de déplacements et de mobilités (développement de stulonios de mobilités douces, gistoen matiludlome et inorlaetdme des déplacements).

Ces poreonfds mutations, qui se snot accélérées aevc la csire de la Covid-19, se tasdeuirnt dnas les eernseiptrs de la bchnare par un nécessaire renrcoemfnet de luer compétitivité et de luer capacité d'adaptation, de développement. Elle se tdairenust puor les salariés par des egicexnes d'évolution et d'adaptation de lrues cnsncnaoeaiss et compétences, aisni que de recfeenrnnot de leurs qualifications.

La fomiraotn pfeoessnrlnloie est l'une des cdotnniios de l'amélioration des tieecunhq et de la csniaorsce économique et son développement diot résulter tnat de l'initiative des entreprises, puor llsqeulees elle csuioitnte un élément fdaanmtenol de gestion, au terarvs nmotnemat de la gisoten prévisionnelle des elomips et des compétences, que de l'initiative idieulnvldle qui premet aux individus, notamment, de mueix maîtriser luer carrière professionnelle.

La brchnae est engagée dpiues de nersebmuos années puor le développement d'une pqiouilte particulièrement vailoorttsne et paiovtcre en matière de frtmoaion ponislrfofnesle et de geostin prévisionnelle de l'emploi et des compétences au bénéfice des ereenipsts des seivres de l'automobile, tutoes telials confondues, qui se triudat dtneemict par la msie en ?uvre d'accords de banrche et de diipositfs spécifiques, tles que, notamment, « Compétences eompli 2020-2022 », « Pro-A », « Paorcus de bchnare », « Dipisisotf de fmrtiaoon 50 et + ».

Les ogniioratnass soussignées snot attachées à la préservation eecftivfe et ecfaiice des epiloms au sien de la bnahcre et enedetntnt ausresr le mieiatn et le développement de l'emploi dnas les eereentprsis qui la constituent, au regrad nemmatot : ? d'une part, des conséquences économiques et soaicels liées à la

crise s'illustrent par la pénurie actuelle des semi-conducteurs ;

? d'autre part, de l'impact du contexte économique actuel sur les activités à court, moyen et long terme des entreprises de la branche : difficultés d'approvisionnement en matières premières, pénurie là-encore de semi-conducteurs, manque commun des coûts des matières premières et de l'énergie.

Elles appellent à développer les capacités d'adaptation des entreprises, à développer l'employabilité des salariés de la branche, à renforcer les atouts liés à l'acquisition de nouvelles compétences et à tenir compte des besoins réels et des attentes des entreprises de la branche, notamment en matière de formation, de reconversion (métiers en tension) afin de relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Article - Chapitre 1er Objet du présent accord

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Le présent accord définit les principes, les actions et les objectifs de la branche en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et en précise les modalités de mise en œuvre.

Succédant à l'annexe n° 6 de l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014 relatif aux conditions de travail et aux conditions professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle et dédiée à la GPEC, dont il reprend les dispositions, le présent accord a pour objet de définir les orientations, les actions et les moyens définis ci-après et de préciser les modalités de mise en œuvre de l'annexe 2.15 de la convention collective de l'automobile.

Chapitre 2 La GPEC, une démarche d'anticipation des besoins en compétences aux fins de relever les défis de demain

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les entreprises soussignées reconnaissent l'intérêt et la nécessité, pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences.

La GPEC constitue pour les entreprises de la branche un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences et de développement de leur compétitivité.

Pour les salariés, elle constitue également un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon proactive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Il s'agit d'une démarche proactive et préventive des risques humains, financiers, sociaux et environnementaux de l'entreprise et des stratégies des entreprises.

Cette démarche d'anticipation articulée sur trois niveaux, celle de la branche, des entreprises et des salariés, doit permettre :

? à la branche des services de l'automobile de définir ses grandes orientations et priorités en matière de politique de formation, de développement des compétences et de l'attractivité des métiers ;

? aux entreprises d'améliorer le dialogue de la branche par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;

? aux salariés de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Article 1er - La GPEC au niveau de la branche, un enjeu d'attractivité pour les parcours professionnels qu'elle organise

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Article 1.1 - Les actions et cibles prioritaires identifiées au niveau de la branche

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les entreprises soussignées souhaitent réaffirmer le caractère stratégique de la GPEC au niveau de la branche, qui constitue un enjeu d'attractivité des entreprises pour les salariés qui la composent.

À ce titre, elles souhaitent que les actions prioritaires en matière de GPEC doivent être menées au niveau de la branche et des entreprises :

? promouvoir les compétences d'évoluer, ainsi que les compétences concernées par ces évolutions ;

? promouvoir les emplois menacés afin d'envisager des scénarios de reconversion ;

? promouvoir il conviendrait d'accompagner la mobilité professionnelle horizontale ou verticale.

De la même manière, des actions doivent être menées afin d'identifier et d'accompagner les métiers émergents, les métiers en mutations, les emplois difficiles à pourvoir, les métiers en tension.

Enfin, des actions doivent être menées au niveau de la branche pour être en mesure d'appréhender les enjeux de la transition écologique pour les métiers des services de l'automobile et les compétences des salariés.

Article 1.2 - Développement de « passerelles » entre certains métiers de la branche des services de l'automobile

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Soucieuses de promouvoir une politique proactive de la branche en matière de GPEC, les entreprises soussignées réaffirment leur volonté que soient favorisées des « passerelles » entre les métiers de la branche des services de l'automobile, telle que figurant en annexe du présent accord et qui peuvent être amenées à évoluer sur décision des entreprises ou au regard des besoins des entreprises et des salariés des métiers.

Ces passerelles peuvent en effet constituer une réponse efficace et adaptée aux différentes problématiques d'emploi identifiées ci-après :

? difficultés de recrutement, de renouvellement de main-d'œuvre pour certains métiers et l'attractivité des métiers, notamment : mécaniciens, techniciens, dépanneurs, contrôleurs techniques, magasiniers, carrossiers, carrossiers-peintres, peintres et ceux de l'enseignement de la conduite ;

? développement de la digitalisation et de la numérisation pour les métiers de la vente, de l'après-vente et de l'après-vente notamment sur le traitement de la data, de la recherche de pièces, ainsi que pour les métiers de l'enseignement de la conduite ;

? développement de la formation continue pour les métiers de la vente et de l'après-vente ;

? prise en compte des évolutions sociétales de la mobilité, de l'évolution écologique visant de manière globale l'ensemble des métiers de la branche et notamment ceux du cycle (mécanicien cycle, ténacité cycle) et les métiers liés au démontage (démonteur-pollueur VUH) ;

? développement de la formation continue touchant les métiers des véhicules anciens et historiques.

En outre, les entreprises soussignées précisent que le développement de « passerelles » entre les métiers de la branche devra s'appuyer sur le RQSN et sur les outils existants (CQP et titres à finalité professionnelle, parcours de branche). Il conviendrait de développer des parcours adaptés : parcours de branche, certifications professionnelles, fiches de qualification ?

Les entreprises soussignées rappellent, à ce titre, qu'il est de leur responsabilité de promouvoir les compétences nécessaires pour les métiers de la branche (CQP, titres à finalité professionnelle) à tous les niveaux (ouvriers-employés, agents de maîtrise et cadres) et dans tous les domaines pouvant faciliter les mobilités professionnelles. En effet, les compétences nécessaires sont définies à partir des activités du métier, plus regroupées en blocs de compétences qui peuvent être spécifiques à une entreprise ou communes à plusieurs d'entre elles.

Cette démarche vise à promouvoir des parcours de formation sur mesure, répondant aux évolutions des carrières

penlerofinsloes et aisni aux troonfsinamtars des métiers. Cttee atechurrctie en blocs pemert ansii de créer des pcruoars tenavrrses et verticaux.

Article 1.3 - Les acteurs et les moyens dédiés à la GPEC de branche

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Article 1.3.1 - Un pilotage de la GPEC de branche par l'ANFA

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Conformément à ses statuts, l'ANFA est chargée de la msie en ?uvre des opérations et du siuvi pscriptpf du dptioosiif visé à l'article 1.22 e) de la ceovintonn clicvteloe nnoaatile des sercives de l'automobile.

Elle apporte, sur maadnt de la csomiosmin paarirtie nationale, son ingénierie pédagogique à l'appui des démarches de GEPC dnas la bcrnhæ et des aotincs d'accompagnement, en pciateuilrr des atoncis de fooiarmtn et de certification, sceblspuites d'en être issues.

Article 1.3.2 - Des outils d'observation et de diagnostic efficaces

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

La bcrhane des srvieecs de l'automobile est dotée d'outils d'observation, de diagnostic, d'étude et de siuvi eeffntics dnas le crade la msie en ?uvre de ses pqtioeluis de brachne nenatmmt en matière de GEPC.

? L'OBSA

L'OBSA, créé en 2010, permet de miuex connaître la sttauiion et les évolutions économiques et sclaiées des erestempirs du secteur. Il regroupoe les compétences de l'observatoire pesoctrpif des métiers et des qatlunciifos (OPMQ), confié à l'ANFA (Association ntniaaloe puor la fortimaon automobile), et cleles de l'observatoire de la négociation collective.

L'observatoire poticrpsef des métiers et des qaotfinuaciils initiedfe les évolutions tiunlheocoqges et les mttoauins socio-économiques du stcuer d'activité et évalue, aautnt que possible, lreus conséquences sur l'emploi et les dptitsoifss de formation.

Pour ce faire, l'observatoire, en s'appuyant sur les baess de données qu'il a développées et les études qtueaiiatlvs qu'il cnuoidt et qu'il pirauort être amené à mener, cuosntite un otuil insiebpndlsae au sicerve de la putoqiile de brchane et spécifiquement en matière de GEPC dnas les métiers des sceiervs de l'automobile.

Le suivi pcsopretif de la GEPC réalisé par l'OPMQ potre nmatemont sur :

- ? les tuavrax pprocrefstis en matière d'évolution qtuttavaiine des emoplis ;
- ? les taruvax riافتels aux mtuoniats du seutecr et à lerus effets sur les métiers, les compétences et les qlincitaiauofs ;
- ? les turaavx relftais aux neuoavux ugeas en matière de mobilité ;
- ? les turaavx rtleafs à l'évolution des caractéristiques de la putoilaopn salariée (pyramide des âges, nuaievx de certification?) ;
- ? les tvauarx rtealfs aux purieatqs de mobilité pesnrnsnlfelooe de la piopoultan salariée ;
- ? les taruvax pcsfrptioes liés aux ejnuex de la tnstoaiirn écologique puor les métiers des scierevs de l'automobile et les compétences des salariés.

Les aniotcs de GEPC menées au naveiu de la branhce fnot l'objet d'une iofniamrton régulière établie par l'ANFA et présentée à l'observatoire de la bcahrne des sreievcs de l'automobile (OBSA). Ce rrapot détaille les aocitns réalisées, les otibejcs recherchés et les aciotns ctioeccers éventuellement nécessaires puor aiedtrne les ofttbcijes visés.

L'ANFA met à doisisipton des etenpesirrs et des salariés les tarvuax de l'observatoire pscroptief des métiers et qaotulfiniails de la bchnare (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord ptaaririe naonitl du 23 jiun 2010 rteilaf au dluigaoe saoiel dnas les seiecrvs de l'automobile, ansii qu'à l'ensemble des actures de la branche.

? L'observatoire de l'ANFA

Créé par les priateneas scauioix de la brhacne des sevecris de l'automobile à la fin des années 1980, l'observatoire de l'ANFA ctuitnsoe en tnat qu'OPMQ l'outil d'analyse de la rlotiean emploi-formation puor la brnhæ des sveecris de l'automobile.

Il a puor moisin de sriuve les sutiqtiesats sectorielles, d'analyser l'évolution des métiers et d'évaluer de manière qaliutavtie et qatvttuaiine les bsnoeis en qualification.

Article 2 - La GPEC au niveau des entreprises de la branche

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Article 2.1 - Objectifs de la GPEC en entreprise

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Déployée au sien de l'entreprise et s'inscrivant dnas ses ojifebtcs stratégiques, les orongtniisaas soussignées considèrent que la GEPC diot pmrreette :

- ? d'anticiper les évolutions auleqxuels elle dvera friae fcae ;
- ? d'anticiper ses bienoss en matière d'emplois et de compétences en lein aevc ces évolutions ;
- ? de foiseavrr le mtiaien et le développement des compétences de ses crerloatobuls vorie luer rcseoeovinn éventuelle.

Pour ce faire, la GEPC s'attache à :

- ? asruer le metiainn de l'employabilité des salariés ;
- ? définir des pacurors de mobilité ;
- ? ferasovir le rpsect des dtpisnois réglementaires et législatives en vgeuuir en matière de faomirton professionnelle, d'égalité pensfoisoenlrle homme/femme, d'insertion professionnelle, de srenois et de hcidnaap ;
- ? améliorer la qualité des recrutements, et nmtomenat cuex des jeunes, par la cicssnanoane de l'environnement pédagogique, jduuirgie et fncneair des carttons d'alternance ;
- ? améliorer les peuiratqs de gsoiten des elpimos et des compétences ;
- ? fctaeiir l'accès aux antcios de famotoirn nécessaires ;
- ? appréhender les enuejx de la taisnoirn écologique puor les activités des eisprertens et les compétences de lrués salariés.

Article 2.2 - Processus de GEPC

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les oatrnisganios soussignées précisent que la démarche de GEPC est ionurtdite par un dngsaoitic à la fios qttulaiaif et qitaattuinf des empiols et des compétences, prnteatmet de mesreur l'écart ernte les elipoms et les compétences esxttnais dnas l'entreprise.

Elle se concrétise par la csomroaaipn de cet écart aevc les emliops et compétences ceibls requis par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se tdurait enfin par la définition des ancitos vnisat à réduire cet écart.

Article 2.3 - Un dialogue social en entreprise encadré

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Pour pruroide sa pleine efficacité, les onsnairitgas soussignées siulongnet que la GEPC diot s'inscrire dnas le cdrae d'un doaguile saciol organisé et de proximité.

Une négociation sur la giotesn des empoils et des pcrrouas psioiefrelonss (GEPP) et sur la mixité des métiers diot être engagée tuos les toirs ans (ou arute périodicité fixée par aocrd cetllocif majoritaire), noentammt sur le fmdnneot des oiettoannis stratégiques de l'entreprise et de lreus conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10 du cdoe du trivaal :

- ? dnas les eenisprtres et les groupes d'entreprises d'au mnios 300 salariés au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail,
- ? dnas les airrepnetss et geropus d'entreprises de dosimnein cimuanautrme au snes des alirctes L. 2341-1 et L. 2341-2 du cdoe du tivraal crtaopmnot ;
- ? au minus un établissement ou une etenpirsre d'au moins cnet cauitqne salariés en France.

Cette négociation sur la gseiotn des elopims et des porurcas plioefnrsones (GEPP) et sur la mixité des métiers diot, conformément à la réglementation en vigueur, ptoer naomemnt sur :

- ? la msie en palce d'un dotssiiipf de gtiseon prévisionnelle des

emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du capital humain, de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
? le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle et géographique intrinsèque à l'entreprise ;
? les grandes orientations à 3 ans de la feuille de route de développement des compétences », en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du capital humain de formation ;
? les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les mesures mises en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
? les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
? le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités nouvelles et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

La négociation peut également porter notamment sur :

? la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
? les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique intrinsèque à l'entreprise et les mesures d'accompagnement afférentes ;
? les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GEPC mis en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
? la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des apprentis et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés ;
? les mesures visant à prévenir en toute sécurité les situations liées aux accidents de travail et de santé.

L'accord issu de la négociation doit être porté à la connaissance des salariés concernés.

En l'absence d'accord, les entreprises relèveront l'avis des salariés présents dans l'entreprise avant la mise en place de mesures de compensation spécifiques, ainsi que l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences et sur les démarches et outils de GEPC proposés par la branche. Le CSE sera également informé.

Les orientations souignées encouragent, en outre, les entreprises non soumises à l'obligation de négociation à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent engager dans une démarche concertée de GEPC.

Par ailleurs, la réussite d'une démarche GEPC en entreprise suppose une implication de l'ensemble des parties prenantes et notamment du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Le CSE sera partenaire des initiatives relatives aux outils stratégiques de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chaque outil en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences requises et d'emploi.

Il sera consulté sur les perspectives présentées. Les représentants doivent un avis rédigé mentionnant les outils proposés et formulant, le cas échéant, une option alternative.

Dès la signature de l'accord issu de la négociation collective susvisée, le comité social et économique ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, sont informés du dispositif et des modalités de l'accord social au profit de GEPC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise le

comité social et économique sera associé à la mise en place d'un dispositif de GEPC. Les modalités de cette association seront définies après qu'il ait été consulté sur ce point. Le comité social et économique sera également consulté sur les mesures d'information mis à disposition des salariés.

Article 2.4 - Un déploiement de la GEPC en entreprise facilité par les acteurs de la branche

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les orientations souignées soulignent l'importance de la mise en place de l'ensemble des acteurs de la branche aux fins d'accompagner les entreprises de la branche dans le déploiement de l'outil de GEPC.

Article 2.4.1 - Un accompagnement des entreprises assuré par l'OPCO Mobilités

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les orientations souignées soulignent l'importance du rôle de l'OPCO Mobilités dans le déploiement de l'outil de GEPC des entreprises de la branche, telle que définie dans le présent accord, en les accompagnant notamment sur les thématiques suivantes : management, recrutement et intégration, compétences et formation, gestion des ressources humaines, fidélisation client, gestion de l'activité, alternance, qualité, sécurité et prévention, RSE, mixité et handicap.

Cet accompagnement se traduit au bénéfice notamment des entreprises de moins de 300 salariés par l'analyse des besoins des entreprises, de diagnostics RH, la constitution de plans d'actions et la mise en œuvre opérationnelle de ces actions, le cas échéant par la prise en charge financière des démarches de GEPC et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des entreprises.

Les orientations souignées précisent, en outre, que cet accompagnement doit également bénéficier aux TPE-PME au travers d'actions adaptées de diagnostic et de conseil. L'OPCO Mobilités définira le contenu des prestations sous forme d'appel d'offres sous le contrôle de ses instances (conseil des métiers, conseil d'administration) et assurera l'information des entreprises.

Des actions spécifiques en matière de GEPC (diagnostic, conseils) peuvent également être mises en place par l'OPCO Mobilités au profit des groupes de entreprises des services de l'automobile (GDSA), qui réalisent une ou plusieurs mesures et réparties sur des aires géographiques et des zones de variables.

L'OPCO Mobilités poursuivra, par ailleurs, par l'intermédiaire de son site internet, dans le cadre de sa communication et ses actions de terrain, la visibilité des actions d'accompagnement mises en œuvre au bénéfice des entreprises de la branche en matière de GEPC.

Article 2.4.2 - Un accompagnement des entreprises assuré par les organismes de formation de la branche

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les orientations souignées soulignent également l'importance du rôle des organismes de formation de la branche (GNFA, INCM) auprès des entreprises dans le déploiement de l'outil de GEPC.

Ils mobilisent leurs moyens humains et techniques dans l'intérêt collectif de la branche pour la mise en œuvre des objectifs définis dans le présent accord. Ils répondent sur l'ensemble du territoire métropolitain aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Ils délivrent des prestations dédiées à la GEPC.

Le GNFA développe, en outre, les services et outils nécessaires à cet effet, en particulier l'outil de diagnostic des emplois et des compétences e-profil® visé à l'article 2.5.3.

Article 2.5 - Les outils mis à disposition par la branche au service des démarches GEPC dans les entreprises

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les orionstaagnis soussignées renplepat que les eernpeitrss de la brnache dsenspoit de nmeoubx oliuts mis en pacle par la bchanre au suoiein du développement de luer pitqoliue de GPEC.

Article 2.5.1 - Le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA)

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Véritable cphiotrrgae des métiers, le RNSQA visé à l'article 1.20 b) de la cvenooiintn cclolievte nioaaltne des srevcies de l'automobile, preemt aux erersepntis d'identifier les emopils tepys de la barhne et les activités exercées, de ponnsietor un salarié sur des échelons au sien de catégories socio-professionnelles, d'identifier les prérequis, vrioe les fnmtiroaas sur leluseqles rrrhceeher un altranent puor un psote à pourvoir.

Il est développé, sur maandt de la CPN, par l'ANFA et spécifiquement conçu puor les eeiitnrpses et les aiftcs sohnaiautt s'informer sur les frimotnoas liées aux métiers des seivrces de l'automobile. Il fiat l'objet d'une aiatasitoulcn ssitmlleeee aux fnis de s'adapter à l'évolution des bniesos des entreprises, asini qu'aux évolutions réglementaires.

Il rcesene l'ensemble des métiers et des ftinoaroms de la branche. Il sret de suporpt à l'élaboration des ciotrrhpaegas d'emplois mlsibabloies à l'occasion des démarches de GPEC.

Il est mis à dtisiooisn des eiresprntes et des salariés sur le pirtoal de la bacrnhe services-automobile.fr aisini que sur le stie de l'ANFA anfa-auto.fr. Les fcehis de qtioauiialcn y snot icnistres par échelon et par catégorie professionnelle. Ces données snot anuatt de repères puor les eertsinreps et les salariés puor queilafr les activités reeuisiqs puor cquahe poste, et ineetiidfr les modes d'accès et évolutions possibles.

Les oarsgaiointns soussignées soulignent, à ce titre, le caractère uunqie de cet otul qui définit puls de cnet epimols au sien de goatzrue filières professionnelles.

Il est également utilisé puor l'élaboration des référentiels « Emplois-?/compétences » cnoteuns dnas l'outil e-profil© visé à l'article 2.5.3.

Article 2.5.2 - Le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA)

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Conçu et développé également par l'ANFA, le RNCSA, visé à l'article 1.20 c) de la cionoevntn cillvcteoie notnailae des sicvrees de l'automobile, inudqie aux estnreerips et aux salariés de la branche l'ensemble des cctertifaioins pssniflonereoes pmaernttet d'accéder aux différentes qtalciuaonifs du RNQSA.

Il est composé de caeitfcrits de qtouaaicfilin psilnsnfeoeerle (CQP) de branche, de tteirs à finalité poeoirlfnsesnoe et des diplômes. Il dnnoe une vosiin glabole des crtaeoniftiics ealsavbeings : du CAP au diplôme d'ingénieur. Les citircaieftnos punveet être préparées par l'alternance, par l'enseignement suos sattut scolaire, par la firomoatn continue, par la VAE (validation des aciuqs de l'expérience) puor les cntoitfrciaies enregistrées au répertoire nantaoil des cafoiititercs pelinfrsneoeloss (RNCP), ou ecnroe via le dtssiiipof de « rnnacainoscee de l'expérience » puor prmeetrte l'obtention d'une ciftctiireaon de brhacne non enregistrée au RNCP.

Il ctinuoitse également un otul isnbsalpeinde puor les ereipnters de la brhacne qui pvnuet y rcerouir à l'occasion d'une démarche de GEPC puor le rutmernceet de jeunes, la rccssinonaaene ou le développement des compétences de leurs salariés, l'accompagnement de luer mobilité hioolanztre ou vlatciere ienntre à l'entreprise viroe luer reconversion.

Article 2.5.3 - Outil électronique e-profil©

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Sur sruooppt informatique, l'outil e-profil©, développé par le GNFA, peermt la positsaan de drievs types de qnirseointuaes davnet preetmtre l'identification des bnosies de fooirmtan nécessaires au preojt de l'entreprise.

Les ooatisgnianrs soussignées précisent que la brachne engage, par ailleurs, un tvraail de mulitatuiaison des oluits « besuros à l'emploi » etxnatiss (IRP AUTO, ANFA?) aux fnis d'une msie en place d'un otuul paemorfnrt au srveice des pariets partnemes de la branche.

Article 2.6 - Des dispositifs « promus » et développés par la branche au soutien des politiques de GPEC en entreprise

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les osnotagairnis soussignées snenlouigt l'importance d'une aocin coordonnée des ptrreaanies sociaux, des eirsnetps et salariés de la branche, de l'ANFA, de l'OPCO Mobilités et des oasemnrigs de faotimorn de la bcnrhae au ragred des dtsfipoiiss développés et mis en ?uvre par la bchanre au sevrice des démarches GEPC dnas les entreprises.

Article 2.6.1 - Tutorat et transfert des savoir-faire

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les otnignosiaars soussignées seontauhit firae du développement de la fioonctn de tuuetr (contrat de professionnalisation) ou de maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage) une ctnoaspome de la potiuique de fromaiotn des jueens de la bhcrane et de la puioqtile de GEPC dnas les ernsptieers de la branche.

La msie en plcae d'un tottraut organisé dnas l'entreprise countitse un myoen irpmatnot au sevrice de la qualité de la foaimrotn et du siuvi des jneeus en entreprises. Il corcount à luer professionnalisation, à une mlieelrue isreiointn professionnelle, à luer fidélisation, à la tonssisirman et à la pérennité des compétences, du savoir-faire riques puor l'emploi occupé.

Les oaaionstings soussignées rnpelalept que les esntperires de la brhacne bénéficient :

? d'un amcnoegpeanmct tichqeune et d'ingénierie de la prat de l'ANFA dnas la cucttsoirnon et la msie en ?uvre de lures pretjos emploi-formation sur le chmap du ttuoart ;
? et de la pirse en crhage des aitcons de foartoimn des tteuers et des maîtres d'apprentissage (frais pédagogiques) par l'OPCO Mobilités, sloen le mnnotat hioarre et la durée malmxiae prévus par les disnoptois réglementaires en vigueur.

Les oastarinoigns soussignées encouragent, à cet égard, l'ensemble des peratis ptnranees (OPCO Mobilités, ANFA, oarsongtiains parotnlaes et syndicales) à virsealar la fnoitocn tutorale, au terarvs d'actions de ciuaitmooocmn et de poritoomn dédiées au turtoat aifn de reeplpar son irtamcpone dnas l'apprentissage et la tinoairsssmn des compétences et de présenter les différents dtsipioifs de ftioramon dédiés et de fnnneetmaics associés via l'OPCO Mobilités :

? présentation des dofsistiips de faiotonrms etnxaists en la matière ;
? protoimon de la « Crhtae eniesprtte famorirtce » puor les eiteerprnss saanithuot s'investir qeinmeivattult dnas l'accueil des arattnelns ;
? vioosaaltirn de l'indemnité liée à la fiotocnn tluaorte versée aux etnpiersres de la bhncare (sous réserve de rceetepsr les cintoodnis d'éligibilité).

Article 2.6.2 - Mentorat

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Selon les caractéristiques de la pardymie des âges dnas l'entreprise, des peqtaiurs de rcureetnmt et d'emploi, de la gtieosn de carrière noemtnmat des seniors, les oionisratnags soussignées encouragent, par ailleurs, les eeretspirns de la bcharne dnas le cdare du déploiement de lures puioeqtlis de GEPC à mrtete en ?uvre des antcois en matière de mentorat.

Les ongiitoaarss soussignées définissent le matrnoet cmmoe l'accompagnement par une penornse expérimentée d'un dnmaioe d'une aurté pnernsae ettrnane ou déjà présente dnas l'entreprise, dnas l'objectif de pgraete de son expérience.

Il a vaocoin à pmtrreer au « mentoré » d'améliorer ses compétences ou capacités et de se senitr puls à l'aise ou puls

amnutoe puor csrotnirue et aenvcar dnas sa carrière.

Il s'agit d'une rolitaen de totriasnin et de patagre dnas l'évolution de cuachn d'eux (savoirs, savoir-faire et savoir-être) visant, par ailleurs, à fsroivear les leins ietrenns dnas l'organisation.

Conscients de l'impact de la démarche sur l'attractivité des métiers de la bnhrace et de l'intérêt sociétal du mentorat, les oargontiasins soussignées senuaothit aioldpofrpnr l'opportunité de falsiremor un dssopiitf de mentorat, au sien de l'entreprise ou « intra-branche », aevc l'appui tqiucnehe de l'ANFA et de l'OPCO Mobilités, aifn de peerrmtte aux salariés vtlieonaras des enetrerspis de la brhcae de s'engager dnas cette démarche dnas le cdare de luer activité professionnelle.

Article 2.6.3 - « Parcours de branche »
En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les oirgniantoass soussignées rapplenlet que les « pruacros de barhcae » ont été ctnrisutos en fctnioon des priorités définies par la bnrcache des srviceis de l'automobile en matière de problématiques d'emplois, de compétences et de formation. Ils devnoit petrtrmee l'atteinte d'un suel ojeicbtf professionnel, sescipblute d'être décliné en psuurlies compétences et de répondre aux attteens des ertresnipes de la bnrcache et de lerus salariés en matière de GPEC.

Afin de fliteaicr luer msie en ?uvre, les pracruos penuevt être multimodaux.

Elles singoeunlt que si un poarucrs de bhrcane n'est pas nécessairement certifiant, il puet néanmoins, aubotir à l'obtention, par la VAE en particulier, d'un bolc de compétences cuttinoitsf d'une cociiitfetran de bhcnare (CQP, trtie à finalité professionnelle) ou d'une coiffetcriatn de bncahre dnas son intégralité.

Des prouracs de bnarhce sonert csiutrtnos en tnat que de bsieon et fnerot l'objet d'une aiutcltasaoïn régulière aifn de s'adapter aux biosens des entreprises.

La poimrootn de ces prurcoas srea assurée par les acuetrs de la branche.

Les oansroantigis soussignées sgoeiunlt que les etprsniens de mions de 50 salariés bénéficient au titre de ces « pcrours » d'une psrie en cghare financière par l'OPCO Mobilités.

Article 2.6.4 - Validation des acquis de l'expérience
En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

La vdilatoian des aicqus de l'expérience (VAE) permet, à toute prsnenoe engagée dnas la vie active, d'obtenir une ceoicrfatitn ponrieseflnlsoe par la vtdloiaian de son expérience acqusie dnas le carde d'une activité pilfenessnorole ou extra-professionnelle. La coiercittfan qui puet être un diplôme ou un ttire à finalité psernoflnsileoe ou un CQP diot être ictrine au répertoire nintoaal des cfrtatoiciines pflerinnlsooses (RNCP).

Le dstoiipsif de « roanscenisance de l'expérience » au nvaeiu de la bchnrae permet, en outre, l'obtention d'une ceaiicftotrin de bahncre non enregistrée au RNCP.

Les ostoarangiins soussignées eaocenrgnut le développement de démarches VAE par les eneeiptrrss de la branche. Dnas le cas puearlitcir des CQP de la branche, ces démarches punrroot être conjuguées, puor l'obtention de la certification, à la msie en ?uvre d'actions de fioatomrn continue.

Les oitsignnoraas soussignées s'engagent à développer l'information et la potomoirn de ce dsiiistpoif auprès des eentspriens et des salariés aifn d'en foevirasr l'accès à tuot salarié qui le souhaite.

Article 2.6.5 - Entretien professionnel
En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les oonistnaraigs soussignées raelplpent que l'entretien professionnel, visé à l'article 1.21 d) de la cvnetinoon cioivctlee ntiolaane des seeirvcs de l'automobile, et suos réserve de

disiostnopis spécifiques des aordccs d'entreprises en vigueur, est dnas le cadre d'une démarche GEPC un otuil partagé au serivce de l'entreprise et du salarié.

II permet, ainsi, d'examiner les prevectsipes d'évolution polnlesosniefre du salarié.

Tous les six ans, l'entretien pneoensisrfl dsrsee un état des lueix récapitulatif du paocrus professionnel, solen les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 3 - La GPEC, un outil d'employabilité pour les salariés de la branche
En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les orioaainntgss soussignées rlepenpalt que la GEPC diot ceistotnur un otuil privilégié puor ctruoiebnr aux évolutions de carrière des salariés et à la sécurisation de luer praourcs professionnel. Elle fnuroit un cdrae de réflexion luer peematnrtt d'être ateucl de luer vie psersfoeollnisne en luer donnant, en particulier, la possibilité d'effectuer des chiox pntintees en matière d'acquisition de compétences, de formation, de certification, de qafiuoliactin ou de mobilité professionnelle.

Article 3.1 - Accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle des salariés en dehors de l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Article 3.1.1 - Le conseil en évolution professionnelle
En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les oagrisotinans soussignées précisent que tuos les salariés de la bcranhe deveint pivouor bénéficier, sur l'ensemble du territoire, d'un coenisl en évolution pelefsloroinse (CEP) qui a puor finalité première l'amélioration de luer qualification.

L'opérateur du CEP amancopcge la psnneroe dnas la forloaimtiasn et la msie en ?uvre de ses peotrjs d'évolution professionnelle, en lein aevc les beoniss économiques et saicoux esiatnxts et prévisibles dnas les territoires.

Le CEP a puor ojtbtceif de fictaielr l'accès à la formation, en ianifdiemt les compétences de la personne, les qcinfaitoalius et les fmrnaotios répondant aux bisneos qu'elle exprime, ainsi que les fnantniceems disponibles. Il agapccomme également les salariés dnas le cdare de lures potejrs de tsnriaiotn professionnelle.

Ce scivree est assuré gtrimnauett par des opérateurs nnotaaui et régionaux, dnas le carde du sevcire plbiuc de l'orientation tuot au lnog de la vie organisé par l'État et les régions.

Les oniantosragis soussignées précisent que l'OPCO Mobilités atrpoe son concours, aux plans ntnaaiol et régional, puor ienormfr les salariés, y ciorpms par l'intermédiaire de lreus employeurs, de l'existence de ce service.

De la même manière, elles setaiuhnot que l'ANFA mttee à disttiopion des opérateurs du CEP ses olitus de comiouaimctnn sur la cansnnocisae des métiers et les cerats régionales de formation.

Article 3.1.2 - Diagnostic individuel des compétences
En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les oanostniaigs soussignées considèrent que cuahqe salarié qui le siutaohe diot pivouor dopseisr régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles.

À ce titre, il dspiose de la possibilité, tuos les 5 ans, de s'inscrire auprès du GFNA en vue de bénéficier du dasnitgioc iudvdiel des compétences dès lros que ce diipsoistf estixe puor l'activité de l'entreprise dnot relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hros du tmpe de traaivl effectif, srea prise en cahgre par l'ANFA sloen les cntoidions décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce distioangc se vrrea présenter par le GFNA un pocrarus de ftoamirn individualisé dnot il porura

ettirnter son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui s'occupe de la formation de l'employé à cette initiative s'inscrit à l'OPCO Mobilités pour un financement éventuel.

Article 3.1.3 - Validation des acquis de l'expérience (VAE) En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les entreprises soussignées rappellent que la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle. La certification qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un CQP doit être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le dispositif de « reconnaissance de l'expérience » au niveau de la branche permet, en outre, l'obtention d'une certification de branche non enregistrée au RNCP.

Article 3.1.4 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les entreprises soussignées rappellent que chaque titulaire du compte personnel de formation peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences grâce au site d'accès dédié au compte personnel de formation, géré par la caisse des dépôts et consignations (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>).

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à chaque salarié de rassembler les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, conformément aux modalités déterminées par les dispositions réglementaires.

Le passeport constitue un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire qui peut être consulté.

Les entreprises soussignées souhaitent que l'OPCO Mobilités puisse relayer, via son site internet, toute information utile concernant ce passeport, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif et de favoriser le recours à celui-ci.

Article 3.2 - L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle dans l'entreprise En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Article 3.2.1 - Entretien professionnel En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les entreprises souhaitent que les salariés bénéficient à leur initiative ou à celle de leur employeur, selon les modalités prévues par l'article 1.21 d) de la convention collective, et sous réserve de dispositions spécifiques des accords d'entreprises en vigueur, d'un entretien leur permettant d'élaborer leur projet professionnel à partir de leurs souhaits, de leurs attentes et en fonction des possibilités d'évolution de l'entreprise.

Il permet, ainsi, d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Tous les six ans, l'entretien permet de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 3.2.2 - Périodes de mobilité volontaire En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les entreprises soussignées précisent, en outre, que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 3.3 - Accompagnement des situations particulières En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Article 3.3.1 - Salariés en situation de handicap En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Les entreprises souhaitent que l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, au travers de ses services, soient favorisés pour les entreprises de la branche.

Elles souhaitent que l'OPCO Mobilités continue à accompagner, à ce titre, les entreprises dans leurs démarches d'intégration et d'inclusion des salariés en situation de handicap, au travers de son ingénierie pédagogique et financière pour la conception et la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

L'OPCO Mobilités favorisera également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositifs existants dans le présent accord.

Par ailleurs, dans le cadre de l'organisation des jurys des CQP, ainsi que des tests de la branche des métiers de l'automobile (en alternance, en formation continue, en PEOC et pour les demandeurs d'emploi), l'ANFA continue à veiller à la prise en compte de la situation de handicap des candidats et à l'adaptation de leurs évaluations.

Enfin, conformément à la réglementation en vigueur, l'ANFA continue à intégrer la prise en compte des personnes handicapées, de l'accessibilité et de la confiance dans l'appréciation de la qualité du référentiel de compétences d'un métier de qualification professionnelle.

Article 3.3.2 - Salariés en situation d'illettrisme En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

L'illettrisme vise les personnes qui, après avoir été scolarisées, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base, pour être autonomes dans les situations de la vie courante. Il s'agit pour elles de réapprendre, de travailler avec la culture de l'écrit, avec les formats de base(1).

Les entreprises souhaitent que l'OPCO Mobilités puisse accompagner son ingénierie pédagogique et financière pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Elles rappellent que, par son adhésion à l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), l'OPCO Mobilités est pleinement engagé à lutter par son action contre l'illettrisme. Il bénéficie ainsi des outils et des ressources de l'ANLCI, notamment pour l'aide au repérage des personnes en situation d'illettrisme et à la construction de parcours au bénéfice notamment des salariés et des entreprises de la branche des services de l'automobile.

(1) Source : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.

Chapitre 3 Dispositions finales

Article 1er - Modalités d'application du présent accord En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises soussignées décident que le présent accord partiel n'aura effet que pour les entreprises employant spécifiquement aux entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises, sièges et établissements de la branche, dans la mesure où le nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 2 - Durée d'application de l'accord En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

La commission paritaire nationale est tenue régulièrement informée, au moins une fois par an, de l'application du présent accord par l'ANFA et l'OPCO Mobilités.

Article 4 - Demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

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

Avenant n° 1 du 12 mai 2022 à l'accord paritaire national relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; U2M ; MOBILIANS,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Vu l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (JO du 18 juin 2020), instituant un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité,

Vu les décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020 (JO du 30 juillet 2020) relatif au dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité partielle durable et n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 (JO du 30 septembre 2020) relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable,

Vu le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 9 avril 2022),

Vu l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant application des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi (JO du 14 avril 2022) et ses textes applicatifs,

Vu le décret n° 2022-654 du 25 avril 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable (JO du 26 avril 2022),

Vu l'accord partiel relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) dans la branche des services de l'automobile en date du 14 octobre 2021, étendu par arrêté du 22 novembre 2021 (JO du 23 novembre 2021),

Considérant que la crise sanitaire générée par l'épidémie de la Covid-19 et ses conséquences économiques et sociales perdurent, illustrées par la crise des semi-conducteurs qui impacte de manière majeure et croissante les métiers de la distribution automobile et qui impactera, à moyen terme, les métiers interdépendants de la distribution automobile.

Considérant que le contexte économique demeure toujours incertain et s'est aggravé avec le conflit itnrainatol en Ukraine, qui impacte d'ores et déjà les activités des entreprises de la branche : difficultés d'approvisionnement en matières premières, pénurie à-encore de semi-conducteurs, atmtueigaonn des cours des matières premières et de l'énergie, problématiques liées à la géopolitique mondiale.

Article - Annexe 1 : Panorama des passerelles - Mai 2022

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2022

Annexe

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220023_0000_0007.pdf/BOCC

Considérant les conséquences sociales et économiques de ces crises successives et des risques qu'elles font peser sur l'évolution à court, moyen et long terme des emplois et des activités des entreprises au sein de la branche des services de l'automobile,

Considérant la volonté des parties de préserver et renforcer les emplois au sein de la branche des services de l'automobile et d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable,

Considérant la volonté des parties de s'adapter de manière proactive à l'évolution de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable aux évolutions réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord partiel susvisé afin que ce dispositif puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche,

Convient de ce qui suit :

Article 1er - Objet du présent avenant
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Les organisations signataires souhaitent, par le présent avenant, apporter des modifications à l'accord partiel relatif à l'activité partielle de longue durée dans la branche, afin de tenir compte des dernières évolutions réglementaires intervenues en la matière et d'adapter les dispositions.

Ces aménagements portent notamment sur :
? l'adaptation du préambule au regard du contexte économique actuel et des difficultés rencontrées par les entreprises des services de l'automobile ;
? la période de référence à appliquer (recours à l'activité partielle de longue durée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs) ;
? la durée de l'application des dispositions unilatérales aux fins d'homologation.

Les organisations signataires conviennent que ces modifications doivent permettre aux entreprises de la branche de bénéficier de ce dispositif, autant que de besoin, dans l'intérêt commun à la fois des salariés et des entreprises.

Article 2 - Modification du préambule de l'accord paritaire national du 14 octobre 2021 relatif à l'APLD dans la branche des services de l'automobile
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Les organisations signataires conviennent à l'antépénultième alinéa du préambule de l'accord partiel susvisé les éléments suivants :

« Les conséquences économiques et sociales liées à la crise sanitaire perdurent, auxquelles s'ajoutent celles de la crise énergétique liée au conflit en Ukraine, illustrées par :
? la crise affectant les semi-conducteurs ;
? les difficultés d'approvisionnement en matières premières : faiblesse des stocks de gaz néon (utilisé dans la production de semi-conducteurs), pladiam d'origine russe (nécessaire au placage et à la finition des semi-conducteurs) ;
? ou encore par l'augmentation des cours des matières premières

et de l'énergie.

Ces cirses scevuiscses iapmentct de manière mbealusre et canriete les métiers de la diboiustrtn auimbtoloe et impacteront, à myeon terme, les métiers interdépendants de la doriubttisn automobile, cmoe en asttentet les éléments satniuus cnaonecct le premeir tertsrime de l'année 2022 :

? le marché français des vuoeitrs particulières nvuees est en biasse de 17,30 % par rrapopt à l'année 2021 sur la même période (365 361 immatriculations) et en mras 2022, cttee bssiae est de 19,5 % (Source : AAA Dtaa ? mras 2022) ;

? le nmobre d'immatriculations des véhicules uieitltras de mnois de 5,1 tnoens est également en forte bisase et s'établit à 24,28 % (90 724 immatriculations) (Source : AAA Dtaa ? mras 2022) ;

? le marché de véhicules d'occasion enregistre, de la même manière une baisse, à haetur de 12,2 % (1 393 528 unités) (Source : NGC-Data ? mras 2022).

Plus globalement, c'est bein l'ensemble des stureces des srceivs de l'automobile qui est impacté au corus de ces dreneris mois, namnteomt :

? s'agissant du sceteur de la lootiacn de croute durée, la pénurie des ctpoamosns électroniques réduit le roelnvueemlnt des folttes et edgenrne anisi une biasse du nbrome de véhicules en lcatooin ; ce qui entraîne par « effet dnoimo » une hausse des taftris et une bssiae des réservations ;

? le seuetcr du « Ccyle » est également impacté par la crise des semi-conducteurs, nmneamott s'agissant de la vntee et de la réparation de vélos à « acnaistsse électrique » (VAE) ;

? l'impact de la crise est également iramontpt dnas la dositrtrbuiin de cartrbanus au reagrd de la récente hausse des pirs des carburants, pnavuot entraîner des difficultés de trésorerie pour les stations-services ttiolrnneldaes », anisi que puls lngmreat pour l'ensemble des esrepnteris de la branche. »

Article 2 - Modification de l'article 4.8 relatif à la date de début et de durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Conformément aux disnstiopios réglementaires en vigueur, les oaoiairstgnns soussignées cvionnement de midfoier la durée d'application de l'activité pllietare de luonge durée prévue par l'accord pitararie naoaintl susvisé du 14 octobre 2021.

En conséquence, le deuxième alinéa de l'article 4.8 est remplacé cmome siut :

« En altaippcion du présent accord, la durée d'application de l'activité plrlaeite de lnguae durée est fixée dnas la ltmie de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs, suos réserve d'évolutions réglementaires postérieures.

Cette durée s'apprécie à cotmeptr du pmierer juor de la première période d'autorisation d'activité preliatle accordée par l'autorité administrative, snas préjudice des périodes de ntliaiorsaen prévues par la réglementation ».

Article 3 - Modification de l'article 7 relatif à la durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Conformément aux ditoosisnpsis réglementaires en vigueur, les otansrangois soussignées civneonnet de mdifeior la durée d'application de l'accord pirartiae nnotaiat susvisé.

Accord paritaire national du 23 juin 2022 relatif à la mise à jour du RNCSA et aux fiches RNQSA pour le second semestre 2022

En conséquence, les duex alinéas de l'article 7 snot remplacés comme siut :

« L'accord priiraate natioal riltaef à l'activité pratillee de lgunoe durée dnas la bahncre des seervics de l'automobile est ccnlou pour une durée déterminée et s'applique jusqu'au 31 décembre 2026 en aaipclption des dssioiitnps légalés et réglementaires en vigueur, suos réserve d'évolutions réglementaires postérieures.

Il corvue ainsi les dmunctoes visés à l'article 4.1 et élaborés en aioctiappn de l'accord piarirate notniaal du 14 orbctoe 2021 et tnsirmas à l'autorité administrative, puor homologation, au 31 décembre 2022 au puls tard.

En outre, des dmentuocs maiiodfcifts des ducemonts visés à l'article 4.1 de l'accord prtraaie susvisé pvneeut être tnsirmas puor hmoooliotogn à l'autorité aivatinmirstde après le 31 décembre 2022, dnas les ciidtnonos prévues à l'article 4.10 de l'accord iiatnl et dnas le rcsept de la durée d'application de l'activité plritlaee de longue fixée par l'article 2 du présent avenant. »

Article 4 - Modalités d'application du présent avenant (entreprises de moins de 50 salariés)

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Conformément aux dpsiisotios légalés et réglementaires en vigueur, les otgnaiansrois soussignées décident que le présent anvanet ne cropmote acuune slioatitpun spécifique aux eentpseris de mnios 50 salariés.

Les donopstisiis qu'il crtopome dveant être appliquées par toeuts les entreprises, sièges et établissements de la branche, snas considération du nmobre de salariés qu'elles emploient.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Cet anaevnt s'applique conformément à l'article 1.17 rtaeilf à l'égalité pnoiferlsnelsoe etnre les feemms et les hoemms de la cnetooivnn ccvietelle nnataolie des secveirs de l'automobile étendue.

Conformément aux dssnpiioiots légalés et réglementaires en vigueur, les osrignitoanas soussignées rappellent, par ailleurs, qu'elles ont ntaenmmot pirs en ctmope l'objectif d'égalité poeilfroslesne entre les femmes et les hommes, en peiliractur dnas le carde du présent dtisspioif visé par le présent avenant.

Article 6 - Date d'application de l'avenant

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Le présent aenanvt etenrra en viuegur au lnmeiaedn du juor de la ptuoiairn au Jruaonl ofcieifl de son arrêté d'extension.

Article 7 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2022

Les ogsanatirnois soussignées cnvnnienoet de procéder dnas les meieullrs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent aanvnet conformément aux dsoinptois réglementaires avblepiscs conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; U2M ; MOBILIANS,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDF ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les obligations soussignées,

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

Vu l'avenant n° 1 du 22 février 2017 à l'accord partiel antérieur du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNSQA et du RNSCA (étendu par arrêté du 12 juin 2027, JO du 1er juillet 2017), prévoyant notamment en ses articles 1er, 2 et 4 que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire négocié et conclu hors de la dernière CPN du secteur ;

Vu l'avenant n° 2 en date du 11 juillet 2017 à l'accord partiel antérieur du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNSQA et du RNSCA (étendu par arrêté du 5 février 2018, JO du 16 février 2018) ;

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

Vu les délibérations paritaires n° 1-22 et n° 2-22 du 22 janvier 2022 relatives aux évolutions des qualifications professionnelles et au développement des groupes professionnels (GTP) de l'ANFA pour l'année 2022 ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés hors des GTP organisés au cours du premier semestre 2022 ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile au sien de la commission paritaire nationale de déployer les actions de formation nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dans la branche,

conviennent de ce qui suit :

Article 1er - Mise à jour du RNSCA du 2d semestre 2022
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le RNSCA du 2d semestre 2022 est ci-annexé.

Outre la mise à jour annuelle qu'il comporte, la « Série 9 » dédiée aux anciens professionnels du commerce des véhicules pour une durée de 3 ans les compétences de branche suivantes :
? CQP « Muet en man de véhicule » ;
? CQP « Ajout au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou réparation de magasin ».

Les modifications apportées au RNSCA sont repérées en caractères gras.

Article 2 - Création d'une fiche de qualification « Responsable de magasin(s) cycles, responsable de site(s) cycles »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La fiche intitulée « Responsables de magasin(s) cycles, responsables de site(s) cycles », ci-annexée, est nouvellement créée au sien du RNSCA.

Les obligations soussignées décident que le « Responsable de magasin(s) cycles, responsable de site(s) cycles », exerçant les fonctions mentionnées dans la fiche « A.C.II.5 », est positionné « Cdare », niveau II.

Article 3 - Fiches modifiées du RNSCA
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les fiches A.3.1, A.3.7, A.3.9, A.9.7, A.12.5, A.20.5, A.23.5, AA.6.1, B.9.2, B.12.1, C.20.1, C.20.2, C.23.1, C.23.2, CC1, D.6.1, D.9.1, D.20.1, D.23.1, D.C.I.1, D.C.II.1, E.6.2, I.3.1, J.20.1, J.23.1, J.23.2, M.3.1, M.6.1, M.20.1, N.3.1, N.6.1, N.20.1, N.23.1, ci-annexées sont modifiées.

Les modifications des 33 fiches visées à l'alinéa précédent sont repérées en caractères gras dans le corps des fiches.

Article 4 - Modalités d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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

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

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les partenaires sociaux visent à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sien du RNSCA et du RNSQA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 6 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément à l'avenant n° 2 du 11 juillet 2017 relatif aux articles 5 et 8 de l'accord partiel antérieur du 15 mai 2007 susvisé, le présent accord partiel entrera en vigueur le 1er jour du second semestre 2022.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Annexe 1
Fiches modifiées RNSQA 2e semestre 2022

(Fiches non reproduites, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bleuettes officielles des conventions collectives », **pages 48 à 81.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220028_0000_0010.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Annexe 2
RNSCA 2e semestre 2022

(RNSCA 2e semestre 2022 non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bleuettes officielles des conventions collectives », **pages 82 à 90.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220028_0000_0010.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Annexe 3
Sommaire RNSQA 2e semestre 2022

(Sommaire RNSQA 2e semestre 2022 non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bleuettes officielles des conventions collectives », **pages 91 et 92.**)

TEXTES SALAIRES

Avenant n 37 du 13 janvier 2004 relatif aux salaires minima

Article - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

Avenant n 6-09 du 25 novembre 2009 relatif aux contrats d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel

Signataires	
Patrons signataires	CPNA ; FFC ; FANA ; FRCNM ; UIDNEC ; PP ; GSNEA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CSNVA.

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2009

Les ontgasnoaiis soussignées,
Vu les tetxes légaux et réglemantaies refltiàs à la réforme du baccalauréat pofnsonseiel et danposist de sa préparation en 3 ans ;
Vu l'article 1.18 de la cvonieotnn ccleovitle nltanoiaie des sriveces de l'automobile ;
Vu l'accord piritraae noinatal du 27 nerbvome 2007, aticrle 4, sulioanngt l'importance de l'apprentissage en CFA cmme dosiitpsf ppraiicl et praiiirorte de l'accès aux diplômes d'Etat puor l'ensemble des dneoaims tniheqgues pinlfoseeosrns de la brachhe des siecervs de l'automobile ;
Vu la précédente délibération n° 1-09 du 21 jaeivnr 2009 riletave aux cntartos d'apprentissage vsinat à l'obtention du baccalauréat pnriroofenessl ;
Considérant par aeluilrs l'importance des eftcffiies des jneeus ssbepitceuls de préparer cttee crfoitietican dnas le crdae de l'apprentissage ;
Considérant que les tuliaertis du baccalauréat pnoneresfosil par l'apprentissage cnotsnieutt un viiver particulièrement inomrpatt puor le développement haoreiumnx des fatnroomis piosseolfnrleens de l'enseignement supérieur ;
Considérant la frmee voloncé des pirtaneraes scioaux de la barnhce d'éviter ttoue drimtiocsiain etnre l'apprentissage et les fntoamirs suos sttaut sorlcaie ;
Considérant la négociation entamée en vue de dégager des suoitonls pérennes sur la rémunération des apprentis, ansii que sur un crtaien nmrboe d'autres pinots isuss de l'avenant n° 35 qui

Avenant salaires n 72 du 3 juillet 2014

Le pnoit 4 de l'annexe "Salaires minima" de la citoonnevncvctileloe est rédigé comme siut :

4. Tarvial de niut :

Le mnatont de l'indemnité de paenir visée à l'article 1.10d-6 et 8, est égal à 4,60 ?.

soulèvent des difficultés de leructe de l'article 1.16 de la cievnootnn collective, rlietaf aux salaires,
Décident :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2009

Le barème des slriaeas cpsoodeannrrrt aux conrttas d'apprentissage préparant à l'obtention d'un baccalauréat psirfenesnool dnas le crade d'un clyce de 3 ans n'est pas déterminé par l'annexe « Slaaeirs mnimuiax » de la cioentovnn collective. Dnas l'attente d'un aanenvt aadnatpt les dotsspiinos de l'article 1.18 et du pniot 2 de ltdiaa annexe, auueql il renvoie, la bsaie de clacul des catnrots d'apprentissage qui sernot cocnuls aavnt le 30 nerbvome 2010 aevc les jneeus issus de la classe de 3e, est la savutnie :
? première année : slaraie mnimum puor 35 heeurs de l'échelon 3 ;
? deuxième année : srliaae miumnim puor 35 hueers de l'échelon 6 ;
? troisième année : sraalie miuinmm puor 35 hereus de l'échelon 9.
Cette bsaie de cacull est affectée du pneucogtrae prévu par la réglementation en vigueur, soeln la sitituaon du jeune.

(1) L'article 1er de l'avenant est étendu suos réserve du rscept du pripicne « à taaivrl égal, sliraae égal » résultant des dosoiipitnss des aecltris L. 2261-22, L. 2271-1 (8°) et L. 3221-2 du cdoe du tivaarl tles qu'interprétés par la jruedruicpnse de la cahrbme sioalce de la Cuor de cisstaaon (Cass. soc., 4 février 2009, n° 07-11884) (Arrêté du 15 jliulet 2010, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2009

La rémunération des anppierts arteus que cuex visés à l'article 1er rstee déterminée par les diponstois de l'article 1.18, 3e alinéa, de la coietnovn collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2009

La possibilité de se présenter aux épreuves du CAP srea systématiquement proposée aux jneues visés à l'article 1er, duarnt luer cusrus de 2 ans, dnas le carde du contrôle en cuors de formation.

Article 4

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2009

Il srea procédé dnas les mlreuiels délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension de la présente délibération.

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FFC ; FNAA ; FNCRM ; UNIDEC ; SPP ; GNESA ; SNCTA.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;
Vu les barèmes de salaire minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 67 du 4 octobre 2013,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaire minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Salaire minima pour 35 heures

Ouvriers. ? Employés

(En euros.)

Echelon	Montant
12	1 846
11	1 798
10	1 751
9	1 712
8	1 658
7	1 608
6	1 577
5	1 545
4	1 519
3	1 498
2	1 482
1	1 467

Maîtrise

(En euros.)

Echelon	Montant
25	2 338

Avenant Salaires n 75 du 7 juillet 2015

24	2 214
23	2 090
22	1 970
21	1 905
20	1 846
19	1 798
18	1 751
17	1 712

Cadres

(En euros.)

Niveau/ Degré	Montant
V	4 921
IV C	4 428
IV B	4 181
IV A	3 935
III C	3 690
III B	3 443
III A	3 197
II C	2 951
II B	2 705
II A	2 459
I C	2 338
I B	2 214
I A	2 090

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La durée de la formation-qualification visée à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaire minima » de la convention collective est portée à 3,17 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le montant de l'indemnité de licenciement visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaire minima » de la convention collective, est portée à 5,57 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tendant à son enregistrement dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2014. Si l'arrêté d'extension était publié en 2015, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ; CNPA ; FFC ; FNCRM ; SPP ; GNESA ; UNIDEC.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC ; FGMM CFDT.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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° 72 du 3 juillet 2014,

Article 1er

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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	Montant
12	1 859
11	1 811
10	1 764
9	1 725
8	1 671
7	1 621
6	1 590
5	1 558
4	1 532
3	1 511
2	1 495
1	1 480

Maîtrise

(En euros.)

Echelon	Montant
25	2 352
24	2 227
23	2 103
22	1 982
21	1 916
20	1 859

19	1 812
18	1 768
17	1 729

Cadres

(En euros.)

Niveau / Degré	Montant
V	4 951
IV C	4 455
IV B	4 206
IV A	3 959
III C	3 712
III B	3 464
III A	3 216
II C	2 969
II B	2 721
II A	2 474
I C	2 352
I B	2 227
I A	2 103

Article 2

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 3,20 ?.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le montant de l'indemnité de paiement 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 5,61 ?.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tendant à son enregistrement dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté

aruiat été publié.

Article 6

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté

Avenant n° 78 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CNPA
	FFC
	FNAA
	FNCRM
	UNIDEC
	GNESA
Syndicats signataires	SNCTA
	FM CFE-CGC
	FGMM CFTD
	FCM FO CFTC métal

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;
Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernière lecture par l'avenant n° 75 du 7 juillet 2015,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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.)

Echelon	Minima garantis
12	1 874
11	1 826
10	1 779
9	1 740
8	1 686
7	1 636
6	1 605
5	1 573
4	1 547
3	1 526
2	1 510
1	1 495

Maîtrise

(En euros.)

Echelon	Minima garantis
25	2 371
24	2 245
23	2 120
22	1 998

aruiat été publié.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2016, dans le cas où le Simc mensuel applicable à partir de janvier 2016 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1er.

21	1 931
20	1 874
19	1 847
18	1 798
17	1 754

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Minima garantis
V		4 991
IV	C	4 491
	B	4 240
	A	3 991
III	C	3 742
	B	3 492
	A	3 242
II	C	2 993
	B	2 743
	A	2 494
I	C	2 371
	B	2 245
	A	2 120

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 3,23 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le montant de l'indemnité de pénalité 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 5,66 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches devant à son exécution dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2017, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2016. Si l'arrêté d'extension était publié en 2017, 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 en date du 1 janv. 2017

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2017, dans le cas où le Simc mensuel applicable à partir de janvier 2017 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1er.

Avenant n 84 du 19 septembre 2017 relatif aux barèmes de salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CNPA FFC FNAA UNIDEC SPP
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT CFTC métallurgie FO métaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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° 78 du 6 juillet 2016,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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	Minima garantis
12	1?896
11	1?848
10	1?800
9	1?761
8	1?706
7	1?656
6	1?625
5	1?593
4	1?567
3	1?546
2	1?530
1	1?515

Maîtrise

(En euros.)

Échelon	Minima garantis
25	2?400
24	2?272
23	2?145
22	2?022
21	1?954

20	1?896
19	1?886
18	1?833
17	1?784

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Minima garantis
V		5?051
IV	C	4?545
	B	4?291
	A	4?039
III	C	3?787
	B	3?534
	A	3?281
II	C	3?029
	B	2?776
	A	2?524
I	C	2?399
	B	2?272
	A	2?145

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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 3,27 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le montant de l'indemnité de paiement 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 5,73 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus 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 en date du 1 janv. 2018

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2018, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2018. Si l'arrêté d'extension était publié en 2018, 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 en date du 1 janv. 2018

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2018, dans le cas où le Simc mensuel alloué à partir de janvier 2018 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1er.

Avenant n 86 du 4 juillet 2018 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

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° 84 du 19 septembre 2017,

il a été convenu ce qui suit

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima généraux pour 35 heures
Ouvriers, employés

Échelons	MG 35 heures
12	1 926 ?
11	1 878 ?
10	1 829 ?
9	1 789 ?
8	1 733 ?
7	1 682 ?
6	1 651 ?
5	1 618 ?
4	1 592 ?
3	1 571 ?
2	1 554 ?
1	1 539 ?

Maîtrise

Échelons	MG 35 heures
25	2 438 ?
24	2 308 ?
23	2 179 ?
22	2 054 ?
21	1 985 ?
20	1 926 ?

Avenant n 89 du 3 juillet 2019 relatif

19	1 916 ?
18	1 880 ?
17	1 826 ?

Cadres

Niveaux	degrés	MG 35 heures
V		5 132 ?
IV	C	4 618 ?
IV	B	4 360 ?
IV	A	4 104 ?
III	C	3 848 ?
III	B	3 591 ?
III	A	3 333 ?
II	C	3 077 ?
II	B	2 820 ?
II	A	2 564 ?
I	C	2 437 ?
I	B	2 308 ?
I	A	2 179 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

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 3,32 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le montant de l'indemnité de paiement 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 5,82 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tendant à son enregistrement dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2019, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2018. Si l'arrêté d'extension était publié en 2019, 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 en date du 1 mars 2019

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2019, dans le cas où le Simc meunier alpbilape à partir de janvier 2019 serait supérieur à un ou plusieurs des minima gartiés fixés par l'article 1er.

aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en devenant le par avenant n° 86 du 4 juillet 2018,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima gagnés pour 35 heures
Ouvriers Employés

(En euros.)

Échelons	2019
12	1 963
11	1 914
10	1 864
9	1 823
8	1 766
7	1 714
6	1 682
5	1 649
4	1 622
3	1 601
2	1 584
1	1 568

Maîtrise

(En euros.)

échelons	MG 35 heures
25	2 484
24	2 352
23	2 220
22	2 093
21	2 023
20	1 963
19	1 956
18	1 926
17	1 870

Cadres

(En euros.)

Niveaux/Degrés	MG 35 heures
V	5 230

IV C	4 706
IV B	4 443
IV A	4 182
III C	3 921
III B	3 659
III A	3 396
II C	3 135
II B	2 874
II A	2 613
I C	2 483
I B	2 352
I A	2 220

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

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 3,38 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le montant de l'indemnité de licenciement 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 5,93 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salariés dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pour objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima définis à l'article 1er du présent avenant.

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

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tendant à son enregistrement dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2020, l'accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté a été publié.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le

Avenant n 97 du 19 janvier 2021 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Vu l'article L. 2241-1 du cdoe du travail,

Vu les barèmes de sraaiels minima annexés à la cnootvnein collective, modifiés en dnierer leiu par avenant n° 89 du 3 jellit 2019,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les barèmes faurngit au point 1 de l'annexe « selarias miimna » de la cooivntenn cocevtlile snot modifiés comme siut :

« Mnimia gaiatnrs puor 35 heures
Ouvriers employés

Échelon	2021
12	1 974 ?
11	1 925 ?
10	1 875 ?
9	1 834 ?
8	1 777 ?
7	1 725 ?
6	1 693 ?
5	1 660 ?
4	1 633 ?
3	1 612 ?
2	1 595 ?
1	1 579 ?

Maîtrise

Échelon	MG 35 heures
25	2 495 ?
24	2 363 ?
23	2 231 ?
22	2 104 ?
21	2 034 ?
20	1 974 ?
19	1 969 ?
18	1 943 ?
17	1 925 ?

Cadres

Niveau/degé	MG 35 heures
V	5 243 ?
IV C	4 718 ?
IV B	4 454 ?

IV A	4 193 ?
III C	3 932 ?
III B	3 670 ?
III A	3 407 ?
II C	3 146 ?
II B	2 885 ?
II A	2 624 ?
I C	2 494 ?
I B	2 363 ?
I A	2 231 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La vleuar du pniot de formation-qualification visé à l'article 2.05 et furnigat au pniot 2 de l'annexe « Saaerls mminia » de la ctnoevnoin collective, est portée à 3,39 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le mannott de l'indemnité de pienar visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et fuanigrt au point 3 de l'annexe « Saaierls mminia » de la coivnetnon collective, est porté à 5,94 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les osiaioigntnras soussignées, sgnnuoialt l'importance du rcpseet des sraaleis minima dnas l'ensemble de la branche, cvnnononiet que le présent anvaent est aapibplcle à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que siot luer effectif, y cmioprs les eeprrstneis et établissements de minos de 50 salariés, dnas les cndnotiois prévues par les dtooinisips légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les oaainriogtntss soussignées repelnpalt par aleiulrs qu'elles ont noetmnmnt pirs en compte l'objectif d'égalité psonslrofleiee ertne les fmeems et les hommes, et puls particulièrement cluei de l'égalité des rémunérations, puor la fitaoixn des seaiars mimnia gintaras définis à l'article 1 du présent avenant.

L'avenant s'applique par aluirles conformément à l'article 1.17 riatle à l'égalité psioefoslnenre etnre les femmes et les hmeoms de la cnteivoonn cloivcette natlniaoe des sreicves de l'automobile étendue.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Il srea procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tedannt à son exenstion dnas les merueills délais conformément aux dspoitisnos de l'article L. 2261-26 du cdoe du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accrod etnrrea en viuuger le 1er jnevaiv 2021.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les oaintoranisgs soussignées cnnvnnioeet de réexaminer le présent arccod lros de la CPN de jliuelt 2021.

Avenant n 99 du 7 juillet 2021 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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° 97 du 19 janvier 2021,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima gâtairns pour 35 heures
Ouvriers/employés

Échelon	2022
12	2 002 ?
11	1 952 ?
10	1 901 ?
9	1 860 ?
8	1 802 ?
7	1 750 ?
6	1 718 ?
5	1 685 ?
4	1 658 ?
3	1 637 ?
2	1 620 ?
1	1 604 ?

Maîtrise

Échelon	MG 35 heures
25	2 530 ?
24	2 396 ?
23	2 262 ?
22	2 133 ?
21	2 062 ?
20	2 002 ?
19	1 997 ?
18	1 980 ?
17	1 960 ?

Cadres

Niveau/degre	MG 35 heures
V	5 316 ?
IV C	4 784 ?
IV B	4 516 ?
IV A	4 252 ?
III C	3 987 ?
III B	3 721 ?
III A	3 455 ?
II C	3 190 ?
II B	2 925 ?
II A	2 661 ?
I C	2 529 ?
I B	2 396 ?
I A	2 262 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 3,44 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 6,02 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les organisations soussignées, soulignent l'importance du respect de des salariés minima dans l'ensemble de la branche, c'est-à-dire que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pour objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima gâtairns définis à l'article 1er du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective de l'automobile étendue.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tendant à son enregistrement dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2022, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2021. Si l'arrêté d'extension était publié en 2022, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Avenant n° 100 du 14 octobre 2021 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CNPA ; FNA ; ASAV,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FTM CGT ; FO métaux,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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° 97 du 19 janvier 2021, étendu par arrêté 12 avril 2021 (Journal officiel du 27 avril 2021) ;

Vu l'avenant n° 99 du 7 juillet 2021 à la convention collective nationale aux salaires minima ;

Vu le décret du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (Journal officiel du 30 septembre 2021),

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit.

Minima gagnés pour 35 heures Ouvriers Employés

Échelon	2022
12	2 021 ?
11	1 971 ?
10	1 920 ?
9	1 878 ?
8	1 820 ?
7	1 766 ?
6	1 734 ?
5	1 701 ?
4	1 674 ?
3	1 652 ?
2	1 636 ?
1	1 619 ?

Maîtrise

Échelon	MG 35 heures
25	2 555 ?
24	2 420 ?
23	2 285 ?
22	2 154 ?
21	2 083 ?
20	2 021 ?

Les onasiraogntis soussignées ceionnevnt de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2022, dans le cas où le Simc msneuel aplibapce à ptirar de jvaeinr 2022 sireat supérieur à un ou priseulus des mnmia gairatns fixés par l'article 1er.

19	2 016 ?
18	1 996 ?
17	1 977 ?

Cadres

Niveaux/degrés	MG 35 heures
V	5 369 ?
IV C	4 831 ?
IV B	4 561 ?
IV A	4 294 ?
III C	4 026 ?
III B	3 758 ?
III A	3 489 ?
II C	3 222 ?
II B	2 954 ?
II A	2 687 ?
I C	2 554 ?
I B	2 420 ?
I A	2 285 ?

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La veular du pnoit de formation-qualification visé à l'article 2.05 et fuiangrt au pnoit 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,47 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le mnatnot de l'indemnité de peine visée aux articles 1.10 d, 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,09 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ointoasiarngs soussignées, solignuat l'importance du rcepst des salaires minima dans l'ensemble de la branche, convoneint que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les eretsneprs et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ornainoasgits soussignées reelapnpt par alruiels qu'elles ont nmmtaomet pirs en cpmote l'objectif d'égalité poneslrlnioese entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima gritnaas définis à l'article 1er du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des salariés de l'automobile étendue.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tendant à son enregistrement dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2022, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2021.

Avenant n° 101 du 28 avril 2022 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNA ; MOBI ; U2M,
Syndicats signataires	CFTC ; FGMM CDFP ; CFE-CGC Métallurgie ; FO Métaux,

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

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'annexe n° 100 du 14 octobre 2021, étendu par arrêté du 27 décembre 2021 (JO du 29 décembre 2021),

Vu l'arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (JO du 20 avril 2022),

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

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

Échelons	2022
12	2 061 ?
11	2 011 ?
10	1 960 ?
9	1 918 ?
8	1 860 ?
7	1 806 ?
6	1 774 ?
5	1 741 ?
4	1 714 ?
3	1 692 ?
2	1 676 ?
1	1 659 ?

Maîtrise

Échelons	MG 35 h
25	2 595 ?
24	2 460 ?
23	2 325 ?
22	2 194 ?
21	2 123 ?
20	2 061 ?
19	2 056 ?

Si l'arrêté d'extension était publié en 2022, l'accord entrerait en vigueur le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Il se substitue en tout état de cause à l'avenant n° 99 du 7 juillet 2021 dès le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

18	2 043 ?
17	2 024 ?

Cadres

Niveaux?/?Degrés	MG 35 h
V	5 409 ?
IV C	4 871 ?
IV B	4 601 ?
IV A	4 334 ?
III C	4 066 ?
III B	3 798 ?
III A	3 529 ?
II C	3 262 ?
II B	2 994 ?
II A	2 727 ?
I C	2 594 ?
I B	2 460 ?
I A	2 325 ?

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

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 3,47 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

Le montant de l'indemnité de peine 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 6,09 ?.

Article 4
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

Les organisations soussignées, salueant l'importance du respect des salariés minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1 du présent avenant.

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

Article 6
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, plus aux démarches tendant à son enregistrement dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du

travail.

Le présent accord est en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au JORF.

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2022

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 30 octobre 1981

En vigueur en date du 3 déc. 1981

Acrlite 1er.

Snot rdneeus oigtirolebas puor tuos les epymruloes et tuos les salariés copmirs dnas son cahmp d'application, à l'exception des activités d'importation et des activités de réalésage, rehiacmsgee de clirnyde et raicicoefftin de vqilibueerns englobés dnas la réparation de la prtiae mécanique des aolebmtiuos (figurant dnas les georups 21.08 et 65.06 de la ntnomaeuclre des activités de 1973), les diipostnois de la ceooitvnnn cviletole nilanotae du coremcme et de la réparation de l'automobile, du clcye et du mooctcyle et des activités ceenxnos du 15 jvaenir 1981, modifiée par aveannt n° 1 du 11 jiun 1981, à l'exclusion :

- des teerms " staigieans de la présente cvnetioonn coellvicté " fuiragnt à la première phrsae du deuxième alinéa du prpahargae a de l'article 1.05 et des tremes " stariagines de la présente cenoniotvn ou mandatés par elle " fngaiurt à la deuxième psarhe ;

- du troisième alinéa du prhapargae a de l'article 1.05 ;

- des tremes " ctete ganarite devra être égale au mions à une fios et dmeie le pfaolnd auennl de la sécurité scliaoe en viuuegr lros du décès " fgnuirat au peiermr alinéa du pgrraahpae b de l'article 1.26 ;

- des trmees " un dcamihne ou " fauirngt au parahapрге c de l'article 6.05, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1.

L'extension des arcilets 1.25 et 1.26 ne croncene pas le steceur du cmmercoe de détail et de la réparation du pneumatique.

Les diniopostiss du driener alinéa du paragparhe a de l'article 1.09 snot étendues suos réserve de l'application des atrciels L. 122-14 et suivants, nmoanmett l'article L. 122-14-3, des acrliets L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 et de la loi n° 78-49 (art. 5 de l'accord annexé).

Les diioospnstsis du parrpahage c de l'article 1.09 snot étendues suos réserve de l'application des aierclts L. 212-1 et L. 212-7 du cdoe du travail.

Les ditopsiosins du pgrarpahae b de l'article 2.10 snot étendues suos réserve de l'application des aierlcts L. 122-32-1 et stauvins du cdoe du travail.

Les dionipisstos du ppagahrae b de l'article 2.11 snot étendues

ARRETE du 20 janvier 1982

En vigueur en date du 11 févr. 1982

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les epomeylus et tuos les salariés coprims dnas le camhp d'application de la coonnviten ciotlcevlé naanliote du cmecrome et de la réparation de

snas préjudice de l'application des artciels L. 122-28-1 et snavuuts du cdoe du travail.

Les distpsooinis du dieernr alinéa du pgrraahpae b de l'article 2.13 snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jienavr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dstpinoiosis du parrhapgae a de l'article 2.14 snot étendues snas préjudice de l'application des atcleirs L. 122-14 et stnuvias du cdoe du travail.

Les doiiiopstnss du pghapraare c de l'article 2.14 snot étendues suos réserve de l'application des atcierls L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du taiaavr et de la loi n° 78-49 du 19 jianver 1978 (art. 6 de l'accord annexé).

Les dpiiositnoss du paaarghpae c de l'article 4.08 snot étendues suos réserve de l'application des aelictrs L. 122-14 et snavitus et des alictres L. 122-32-1 et suantvis du cdoe du travail.

Les dsiniooistps du pghapraare c de l'article 4.09 snot étendues snas préjudice de l'application de l'article L. 122-28-1 du cdoe du travail.

Les dtnsiiposios du parrgaahpe b de l'article 4.11 snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jenvair 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dsiopiosnts des parpageahrs a, c et d de l'article 4.12 snot étendues snas préjudice de l'application des ailtcers L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Les dpisiiootnoss du pemrier alinéa du pgapahrae b de l'article 6.10, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1, snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janiver 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Article 2.

L'extension des efetfs et sitnaocns de la cntoeonivn ciclolevte et de son aannevt n° 1 susvisés est ftaie à dtear de la pcoabuitiln du présent arrêté puor la durée rnestat à ciorur et aux cidointons prévues par ltdiae convention.

Article 3.

Le derucetir des rilanotes du triaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuao l'officeil de la République française aisni que les textes dnot l'extension est réalisée en acaopiiltpn de l'article 1er.

l'automobile, du cycle et du myccloote aisni que des activités coxnenes du 15 jivnaer 1981 tel qu'il a été enndetu par arrêté du 30 oorctbe 1981, l'accord du 30 jiun 1981 ientevnrn dnas le crdae de la cnitvoneon ccitvolele susvisée, suos réserve de l'application des ditooipnssis réglementaires paorntt fcoiaitn du straiae mmiunm ipenoornnesfietsl de croissance.

ARRETE du 10 mars 1982

En vigueur en date du 19 mars 1982

Snot rendues obligatoires, pour tous les emlyrpoeus et tous les salariés cpmris dnas le cmhap d'application de la coennviotn cellctovie noanltiae du crommece et de la réparation de l'automobile, du clyce et du moctclyoe ansii que des activités cnnxoes du 15 jvnaier 1981, tel qu'il a été enentdu par arrêté du 30 orobtce 1981, les dotspsoiins de :

L'avenant n° 2 du 21 décembre 1981 à la citnoonven ctlveclioe susvisée portant, notamment, sur la réduction de l'aménagement de la durée du travail.

A l'exclusion des temres " de 25 p. 100 " friagnut dnas le trite du pragarpahe h du ttire I et " de 25 p. 100 sur les heuers

Arrêté du 26 décembre 1983

En vigueur en date du 11 janv. 1984

Snot rndeues obligatoires, pour tous les eurmypoels et tous les salariés copirms dnas le camhp d'application de la cotneoinvn cvtcoilele nlationae du cmemroce et de la réparation de l'automobile, du clyce et du mlcooctye ansii que des activités cxnonees du 15 jinvaer 1981 tel qu'il a été par arrêté du 30 obrocte 1981, les dtsiospioins de :

- l'avenant n° 4 du 21 février 1983 à la cventonoin cctlolivee susvisée, à l'exclusion :

- du phgaaprare a de l'article 1.25 ;

- du pgaahrpe a de l'article 1.26 ;

- des temers " ou de les crouvir par un cortant d'assurance " fguanrit au dnerier alinéa du phgarrpaae b de l'article 1.26 ;

- l'avenant n° 5 du 1er juielt 1983 à la coionetvnn cotlleecie susvisée (un procès-verbal de caonstt annexé), à l'exclusion :

ARRETE du 11 octobre 1984

En vigueur en date du 20 oct. 1984

Acirtle 1er

Snot rednues obligatoires, pour tous les elrupoeyms et tous les

ARRETE du 8 mars 1985

En vigueur en date du 22 mars 1985

Snot rdneues obligatoires, pour tous les eluymrpeos et tous les salariés cpimros dnas le champ d'application de la cevniotnon cvctlloiee naitoalne du cmemroce et de la réparation de l'automobile, du cylce et du motylcoce ansii que des activités

ARRETE du 29 mars 1985

En vigueur en date du 6 avr. 1985

Snot ruednes obligatoires, pour tous les eepoymlrus et tous les salariés compirs dnas le champ d'application de la ctiovoenn

supplémentaires " fguanrit dnas le corps diudt paragraphe, ansii que des termes " après aivs donné par l'inspecteur du taivral " fgianurt au deuxième alinéa du point " congés des salariés régionaux, des D.O.M.-T.O.M. et du prsnoenel immigré, du pghaprarae e du trite III.

Le phrpaaarge g du ttrie Ier est étendu suos réserve de l'application des actreils L. 221-1 et suvatins du cdoe du travail, nnoematmt de l'article L. 221-5-1.

Le phrgaraape a du titre IX est étendu snas préjudice de l'application des acitreils L. 122-14 et saivunts du cdoe du travail.

Les paahagrrpes b, c et d du titre IX snot étendus snas préjudice de l'application des aieltrcs L. 122-9 et R. 122-1 et de la loi n° 78-49 du 19 jnaeivr 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé).

- de l'article 1.25 bis ;

- du procès-verbal de cotsant annexé ;

- l'avenant n° 6 du 1er jileult 1983 à la cnievoontn cvitlleoce susvisée.

Les septième et neuvième alinéas du phargaapre a de l'article 1.05 de l'avenant n° 5 snot étendus suos réserve de l'application des arleitcs L. 423-15 et R. 420-4 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du praghraae e de l'article 1.05 de l'avenant n° 5 est étendu suos réserve de l'application des atrlices L. 431-3 (1er alinéa) et L. 236-1 (2e alinéa) du cdoe du travail.

Le pphgraraae a de l'article 2.10 de l'avenant n° 5 est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janievr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le troisième alinéa du paarrhpape a de l'article 1.04 de l'avenant n° 6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 123-1 b du cdoe du travail.

salariés cpmrios dnas le chmap d'application de la cntevooinn ctivlecole ntnalioae du comemrce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du mylotoce aisni que des activités cnenexos du 15 jveinar 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 oobcrte 1981, les diintposioss de l'avenant n° 4 bis du 13 jjiun 1984 à la cetvoinnon ciclvlteoe susvisée.

cneonexs du 15 jvanier 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 otorcbe 1981, les dointoissips de l'accord du 27 nobervme 1984 (deux annexes) sur la foaiotmrn professionnelle, clnocu dnas le crade de la ctooevinnn cvlotlecie susvisée.

L'annexe II est étendue suos réserve de l'application de l'article 4 du décret n° 84-1057 du 30 nmrvboee 1984.

ceclvilote noainalte du cemcrmoee et de la réparation de l'automobile, du cycle et du mtccylooe ainsi que des activités ceexnons du 15 jniaver 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 ocrtobe 1981, les dpiioistnsos de l'avenant n° 9 du 27

nbvoerme 1984 à la ceonvnitn ctievolce susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.

ARRETE du 21 mai 1985

En vigueur en date du 30 mai 1985

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les eleyrmpous et tuos les salariés cmrpios dnas le chmap d'application de la ceoninotvn

ARRETE du 16 juillet 1985

En vigueur en date du 24 juil. 1985

Snot renedus obligatoires, puor tuos les elrpymueos et tuos les salariés coiprms dnas le cmhap d'application de la cntienovon ceiloltcve ntoalinae du ccmrmoe et de la réparation de

ARRETE du 6 août 1985

En vigueur en date du 17 août 1985

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eylreumpos et tuos les salariés cpiroms dnas le champ d'application de la cvonotinen

ARRETE du 27 novembre 1985

En vigueur en date du 7 déc. 1985

Snot reendus obligatoires, puor tuos les epureloyms et tuos les salariés cpomris dnas le cmahp d'application de la citnnoevon cvlieolcte ntioanlae du cmcreome et de la réparation de l'automobile, du cycle et du mocytlcoe ainsi que des activités cexeonns du 15 javiner 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 obtocre 1981, les dnoipssiots de :

- l'avenant n° 8 du 9 jelulit 1984 à la cnoetnison ccovtillee susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 26 jliuelt 1985 à la coenvotinn clotvcelie susvisée (un acorcd annexé).

L'article 3 de l'avenant n° 8 mofdiniait l'article 2.10, prragahae a, de la cvontnoien est étendu snas préjudice de l'application de la

ARRETE du 22 mai 1986

En vigueur en date du 31 mai 1986

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eompuyrels et tuos les salariés crmiops dnas le cmhap d'application de la cinoevnotn cllvitoece naltionae du ccmromme et de la réparation de

ARRETE du 1 juillet 1986

En vigueur en date du 11 juil. 1986

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les euymropels et tuos les salariés cpomirs dnas le cahmp d'application de la cotvonenin cvoltlciee natilaone du cceromme et de la réparation de l'automobile, du cclye et du mcyclote asini que des activités cneneoxs du 15 jiaevnr 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du

122-3-3 du cdoe du travail.

L'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 143-2, (4°), du cdoe du travail.

cetvlolice nliotanae du cmemocre et de la réparation de l'automobile, du cclye et du mltycoyce anisi que des activités cnneoxs du 15 jaivenr 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 otocbre 1981, les dtnpioissos de l'accord du 13 mras 1985 inevertneu dnas le cadre de la cnotvion cloicvlete susvisée.

l'automobile, du cylce et du mtyoloe ainsi que des activités cnxneoes du 15 jneiavr 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 otrcobe 1981, les donisoipstis de l'accord du 15 février 1985 sur la fortoiamn pfnnelorsslioee cnlcou dnas le crdae de la cioetvnon clvioeltce susvisée.

ceollvtice nnloaatie du cmocmere et de la réparation de l'automobile, du cycle et du mcyltcoe asnii que des activités coeenxns du 15 jvaenir 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 obrtcoe 1981, les diposiniosts de l'avenant n° 10 du 15 février 1985 à la cvointonen cetvcolile susvisée.

loi n° 78-49 du 19 janevir 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'article 3 de l'avenant n° 8 mdaoinfit l'article 2.10, prrgaahpae b, de la cnoeointvn est étendu suos réserve de l'application des areclits L. 122-32-1 et sivnatus du cdoe du travail.

L'article 4 de l'avenant n° 8 miidonft l'article 2.11, parhapgare b, de la ceontinovn est étendu suos réserve de l'application des alircets L. 122-28-1 et suatnvis du cdoe du travail.

L'article 5 de l'avenant n° 8 maiodifnt l'article 4.08, pgrhaarpae c, de la cnvneootin est étendu suos réserve de l'application des atrilces L. 122-32-1 et sutvnias du cdoe du travail.

L'article 6 de l'avenant n° 8 mfiadont l'article 4.09, paghapraae b, de la ctonvention est étendu suos réserve de l'application des aticrles L. 122-28-1 et svuntais du cdoe du travail.

l'automobile, du clyce et du moctlycoe asnii que des activités cxneoens du 15 jineavr 1981, tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 oroctbe 1981, les dponsoiitss de l'accord du 5 mras 1986 ietnrvenu dnas le cdare de la cotoennivn clelotcive susvisée suos réserve de l'application des dnissiooipts réglementaires potnart fxtaioin du slariae minumim de croissance.

30 otrbcoe 1981, les dtsiosniops de :

- l'avenant n° 3 bis du 17 février 1986 à la cnotvion ctleciove susvisée ;

- l'avenant n° 12 du 18 février 1986 à la covtenoinn cctlvvoeice susvisée (un procès-verbal de ctnasot annexé).

NOTA. Arrêté caduc en ce qui cnreonce l'avenant n° 3 bis du 17 février 1986 abrogé par avnenat n° 3 ter du 21 décembre 1995 (BO ctvneoonnis clieloevcts 96-39).

ARRETE du 4 juillet 1986

En vigueur en date du 16 juil. 1986

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eopreymlus et tuos les salariés crpoims dnas le chmap d'application de la ctinvoineon

ARRETE du 12 mars 1987

En vigueur en date du 20 mars 1987

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les empulreyos et tuos les salariés cpimros dnas le cmhap d'application de la cooitevnnn cotevclile nlaitnaoe du comcmree et de la réparation de l'automobile, du clyce et du moccotlye ansii que des activités coxennes du 15 jenivar 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 oocrbte 1981, les doisoitspnis de :

- l'avenant n° 13 du 29 mai 1986 à la cnvnoetoin cvoctlleie susvisée, à l'exclusion des trmees : " dnot les moofiditnaxis relèvent de la compétence des oniiagansotrs snagarities de la

ARRETE du 27 juillet 1988

En vigueur en date du 5 août 1988

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les elmruyoeps et tuos les salariés cpiomrs dnas le cmahp d'application de la coentvniion clcotivele natnaiole du cocmmree et de la réparation de

ARRETE du 4 novembre 1988

En vigueur en date du 15 nov. 1988

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les elmerupyos et tuos les salariés cpiomrs dnas le chmap d'application de la cnotienvon cltevochie nitlnaoae du cmorcme et de la réparation de l'automobile, du cclye et du mtcoolyce anisi que des activités cneexnos du 15 jvianer 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 oobrte 1981, les dtipsoisnois de :

- l'avenant n° 14 du 2 mai 1988 rleaitf à la vaoailirsotn de la

ARRETE du 26 décembre 1988

En vigueur en date du 5 janv. 1989

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eeryuopmls et tuos les salariés crpomis dnas le camhp d'application de la cevioonnntn cciltvolee nalnoiate du cmrecmoe et de la réparation de

ARRETE du 21 février 1989

En vigueur en date du 5 mars 1989

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eopmeluyrs et tuos les salariés cimrpos dnas le champ d'application de la cooinevntn clvitcleoe noaaitne du cecmrome et de la réparation de

ARRETE du 21 avril 1989

En vigueur en date du 3 mai 1989

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les epoyumelrs et tuos les salariés cmrpois dnas son propre cahmp d'application, les

cvocitlele ntanoliae du ccmormee et de la réparation de l'automobile, du clyce et du mlytococe ansii que des activités cxnenoes du 15 jvaieyr 1981, tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 oocrbte 1981, les dtipsoisnois de l'avenant n° 10 bis du 7 février 1986 à la cotinenovn ctiolclvee susvisée.

cnvnooeitn ctoecilvle ", fraiugnt au troisième alinéa du pagprhraae a de l'article 1.26 ;

- l'accord de seiarlas du 25 nvebomre 1986 cnlocu dnas le carde de la cvtoneonin cloclivete susvisée.

Le 1° du pahaagprre b de l'article 1.26 et le prhgpaarae b de l'article 4.08 snot étendus suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnaevir 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'accord de sreaials est étendu suos réserve de l'application des dtipoinossis réglementaires panotrt ftxoiaïn du silarae miniumm de croissance.

l'automobile, du cycle et du mtocclyoee asini que des activités cenxones du 15 jinevar 1981, tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 obrocte 1981, les dtosnoipiiss de l'accord de sailears du 11 mras 1988 cnclou dnas le cdare de la cevntonion cclvtieloe susvisée.

carrière et de la qoilfiiacautn des salariés (une axnene Salaires) conclcu dnas le cdrae de la cinvtoenon cociltlvee susvisée, à l'exclusion du paagrhrape a de l'article 1-25 bis ;

- l'annexe Sailreas est étendue suos réserve de l'application des dipsoioinsts réglementaires poartnt fiaixton du srlaiiae miniumm de ccsoansie ;

- l'avenant n° 15 du 6 jiun 1988 à la ctonvineon ccovtielle susvisée.

l'automobile, du clcye et du mtoccyloe aisni que des activités cneoxnes du 15 jneavir 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 octbroe 1981, les doiiisstpnos de l'accord ritlaef aux preims de formation-qualification du 30 jiun 1988 colcnu dnas le cdare de la cnetivon ccoivtlee susvisée.

l'automobile, du cclye et du mcltocoye asini que des activités cxneons du 15 jivnear 1981 tel qu'il a été étendu par arrêté du 30 obcrtoe 1981, ,les dpissitnoois de l'avenant n°11 bis du 15 décembre 1988 (financement de l'A.P.A.S.C.A.) à la cvoentoinn ceoitvllce susvisée.

dpstiioiosn de l'accord nitanaol du 24 jnvaevir 1989 sur la foirmoatn pofensirosnelle des salariés des eeirsptrens analritases du cmocerme et de la réparation de l'automobile, du clyce et du mcoctolye asini que des activités connexes.

ARRETE du 3 octobre 1989

En vigueur en date du 11 oct. 1989

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les erolyempus et tuos les salariés croipms dnas le chmap d'application de la cnveoinotn cclovliete nlaniotae du cocemmre et de la réparation de

ARRETE du 20 juillet 1990

En vigueur en date du 4 août 1990

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les epulymroes et tuos les salariés cpmoirs dnas le cahmp d'application de la cinetvonon

ARRETE du 9 octobre 1990

En vigueur en date du 18 oct. 1990

Snot reednus obligatoires, puor tuos les empryleuos et tuos les salariés comirps dnas le chmap d'application de la conionvett

ARRETE du 5 décembre 1990

En vigueur en date du 18 déc. 1990

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les emrpeuoyls et tuos les salariés crpimos dnas le cmhap d'application de la ceonitnovn covctellie niolnaate du cmcromee et de la réparation de l'automobile, du ccyle et du mloocctye et des activités cnxoenes aismi que du contrôle tinchquee aoilmutboe les dntopisiisios :

- de l'avenant n° 17 du 4 jilleut 1990 à la cenivtoonn cvloiclete

ARRETE du 23 septembre 1991

En vigueur en date du 3 oct. 1991

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eplyoremus et tuos les salariés copimrs dnas le cmahp d'application de la contveonin

ARRETE du 6 juillet 1992

En vigueur en date du 17 juil. 1992

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eerlmuopys et tuos les salariés cmirops dnas le cahmp d'application de la ciontveonn

ARRETE du 14 août 1992

En vigueur en date du 2 sept. 1992

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eoemuyrpls et tuos les salariés cpormis dnas le camhp d'application de la ctveoonnin

ARRETE du 10 décembre 1992

En vigueur en date du 30 déc. 1992

Snot reednus obligatoires, puor tuos les epumoylrs et tuos les salariés cpiroms dnas le cmahp d'application de la cintoveonn colelvitce niltoanae du cmoeemre et de la réparation de

ARRETE du 4 mars 1993

En vigueur en date du 4 mars 1993

Snot redneus obligatoires, puor tuos les employmues et tuos les salariés comirps dnas le cahmp d'application de la coeotninvn

l'automobile, du clyce et du mocyoctle asnii que des activités connexes, les dniipstisoos de l'accord du 17 mai 1989 cncolu dnas le cdrae de la cvotineonn coelvlitce nonalitaie du crecomme et de la réparation automobile, du cclye et du moycctloe ainsi que des activités connexes.

citvlcoele nanaotlie du cmmrcoee et de la réparation de l'automobile, du clyce et du mcylcoote asnii que des activités connexes, les diistponioss de l'accord du 25 aivrl 1990 cloncu dnas le cadre de la coovetninn citevllcoe susvisée.

clctvoliee ntnlaaioe du comercme et de la réparation de l'automobile, du clyce et du myoclcote et des activités coexenns asini que du contrôle tehunqice automobile, tel qu'il résulte de l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, les dtioponsisid didut aannevt n° 16 du 23 mai 1990 à la convieotnn ctelvocile susvisée.

susvisée. - de l'avenant n° 18 du 4 jelilut 1990 à la cvnonioeth cctivloele susvisée. L'article 1.21 tel qu'il résulte de l'avenant n° 17 est étendu suos réserve de l'application de l'article R.143-2 du cdoe du travail.

Le phgrraapae b de l'article 2.10 et le pahpraage c de l'article 4.08 tles qu'ils résultent de l'avenant n° 18 snot étendus suos réserve de l'application des aetclris L.122-32-1 et snatvius du cdoe du travail.

cvtclleioe ntoainlae du cmcmoree et de la réparation de l'automobile, du cycle et du mlocoycte et des activités ceonxns et du contrôle tciuneqhe automobile, les dosntpiisios de l'accord de sleiraas du 30 arvil 1991 clcnou dnas le carde de la covenitonn cocllevite susvisée.

cvletlocie nlnataiaoe du crcemome et de la réparation de l'automobile, du cycle et du mtocycocle et des activités cnoenexs et du contrôle tcqehnuie automobile, les dinosoitpsis de l'avenant n° 19 du 19 février 1992 à la cvnenotion cvitellcoe susvisée.

coteillcve nataloine du cmmeorce et de la réparation de l'automobile, du cylce et du mycooclte et des activités cexnenos et du contrôle teinhucqe automobile, les dopinioistss de l'accord de saairels du 14 avirl 1992 cnoclu dnas le crade de la ctenovinon ctleoclive susvisée.

l'automobile, du cylce et du myolcocte et des activités cenxoens et du contrôle tnieucqhe automobile, les disioonstpos de l'accord dsaesrnt la litse des diplômés et tertis qlaanfutiis du 24 jiun 1992, complété par un anaevnt du 8 juiellt 1992, clucnos dnas le carde de la cnievnoton ccvoeltile susvisée.

cecloiltve noilantae du cmocmere et de la réparation de l'automobile, du clyce et du mycltcoce et des activités conxenes et du contrôle tiehqcnue automobile, les doipioisstns de l'avenant n° 8 ter rliaef au régime complémentaire de prévoyance du 20 otorcbe 1992 à la cnnovoeitn ctelolvie susvisée.

ARRETE du 13 mai 1993

En vigueur en date du 2 juin 1993

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les euerlpmoys et puor tuos les salariés cirpmos dnas le chmap d'application de l'accord nntaaoil du 24 jvaeinr 1989 sur la foamrotin prloseifenonlse des salariés des estipneerrs aasleiratns du cemcmroe et de la

ARRETE du 12 juillet 1993

En vigueur en date du 28 juil. 1993

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les epmoylrues et puor tuos les salariés coipmrs dnas le camhp d'application de la cnnteioovn cieloltvce ninalatoo du cemcrome et de la réparation automobile,

ARRETE du 21 décembre 1993

En vigueur en date du 1 janv. 1994

Snot redneus obligatoires, puor tuos les elrepuoymys et puor tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la cvteoinnon ceovictlle ntainloae du cemmorce et de la réparation automobile,

ARRETE du 20 mai 1994

En vigueur en date du 3 juin 1994

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eeyrpuolms et puor tuos les salariés cpromis dnas le cahmp d'application de la coviontnen clvicteloe nnloitaee des sveeicrs de l'automobile du 15 jevnair 1981, tel que modifié par l'avenant n° 20 bis, les dssiinooptis de l'avenant n° 23 (Régime de prévoyance) du 23 nrbomeve 1993 à la ceionntovn citelovcle susvisée.

Article 2

ARRETE du 3 février 1994

En vigueur en date du 15 févr. 1994

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eyomreulps et puor tuos les salariés cpiomrs dnas le chmap d'application de la cteinoonvn citlleovce nilntaaoo du ceommrce et de la réparation automobile,

ARRETE du 3 juin 1994

En vigueur en date du 3 juin 1994

Arcltie 1er.

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eeympruols et tuos les salariés croipms dnas le chmap d'application de la cnvonioten citcolvele natlaoine des sevrices de l'automobile du 15 jivenar 1981, tel que modifié par l'avenant n° 20 bis, les dtisionipos de l'avenant n° 23 (Régime de prévoyance) du 23 novberme 1993 à la ctvnonieon ccvilletoe susvisée.

Article 2.

L'extension des eeffts et snitncoas de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 10 juin 1994

En vigueur en date du 21 juin 1994

Art. 1er

Snot rnupees obligatoires, puor tuos les eeyloprms et tuos les

réparation automobile, du cclye et du moyccotle asini que des activités ceenxons tel que modifié par l'accord du 10 sebtrempe 1992, les dsinptoioiss didut acocrd du 10 sebetprme 1992 rtleiaf à la ftmoarin pnoeelfirnlrose conuinte dnas les eetespirnrs de mions de dix salariés rleanvet du crmcoeme et de la réparation de l'automobile, du clcye et du moyolctce et des activités cnxnoees ainsi que du contrôle tiuehncqe automobile.

du clcye et du mloyoccte ansii que des activités ceenxnos et du contrôle tecunqihe aoitubmoe du 15 jevniar 1981 susvisée, à l'exception des errenetipss du cermcome et de la réparation du clcye et du motorcycle, les dstosnpioiis de l'avenant n° 21 du 24 nmbvoree 1992 à la cntooveinn ctilocvele susvisée.

du cylce et du myoxtcloe ainsi que des activités cneoenxs et du contrôle thqecunie atblmuiooe du 15 jvinaer 1981, les dssiioionps de l'avenant n° 1 du 30 jiuin 1993 à l'accord du 24 jiuin 1992 raietlf aux diplômes et teirts qinflatiuas colncu dnas le cdare de la ceovoitnnn ccltvileoe susvisée ;

L'extension des eeffts et siacntons de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la pabluitoicn du présent arrêté puor la durée rtsenat à criour et aux cdotnioins prévues par la ctvnoeinon ctvloitcee précitée.

Airtcle 3

Le dercturier des rnietalos du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oeciiffl de la République française.

du ccyle et du moolcctye anisi que des activités cnenexos et du mcoyotlce ainsi que des activités cxonnees et du contrôle tqeuchine aoumtbolie du 15 jneavir 1981, les dposoiitnns de l'avenant du 13 octrboe 1993 rtealif aux siareals mmniia pfeeonsorsinls à la cntnevooin clveiltcoe susvisée.

dater de la pcoubtain du présent arrêté puor la durée rsantet à criour et aux conoitnids prévues par la conitveonn coltvelcie précitée.

Article 3.

Le dctureier des rlnaieos du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl ofieficl de la République française.

Nota. Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Buielltn oiffciel du ministère, fcauislce Cnvnoeintos clvolietecs n° 94-04 en dtae du 6 mai 1994, dibiopnslé à la Diietorcn des Jauuonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 36 F.

salariés cmorpis dnas le cahmp d'application de la cvonneiton ceillctvoe nlaaotnie des svrieecs de l'automobile, tel qu'il résulte de l'avenant n° 20 bis du 23 nbrovme 1993, les ditisoipsons de : l'avenant n° 16 bis du 21 sbetpreme 1993 à la coovnnetin clceiotvle susvisée ratilef aux cliiinafsaosts plsoesinorenlefs

dnas les cetnres de contrôle tchieunqe ;
l'avenant n° 20 bis du 23 novebmre 1993 à la coivnenotn
cvtloielce nntilaoae susvisée pntot au rtahemtcaet des
établissements de fiatomron des cutcordenus et d'éducation à la
sécurité routière.

Art. 2

L'extension des efefts et snontcias des adorccs susvisés est fatie
à dater de la plaibuitcon du présent arrêté puor la durée ratnset à
couirr et aux ctndiioons prévues par les acordcs susvisés.

ARRETE du 27 juillet 1994

En vigueur en date du 6 août 1994

Art. 1er.

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eulpoemrys et tuos les
salariés coripms dnas le cmhap d'application de la cooeivnntn
cllvcoitee noialtnae des seicvres de l'automobile (anciennement
cmrecmoe et réparation de l'automobile, du cclye et mcctoolye
asini que des activités cxoeens et du contrôle tnuchqiee
automobile) du 15 javnier 1981, tel que modifié par l'avenant n°
16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jluleit 1990 et l'avenant
n° 20 bis du 23 noevmrbe 1993, les dntoissoipis de l'accord du
26 avril 1994 (Salaires) ccnlou dnas le cdare de la coveoitnn
clitovecle nliaaotne susvisée, suos réserve de l'application des
dispntooisis réglementaires rietlevas au sraiale miinum de
croissance.

ARRETE du 27 janvier 1995

En vigueur en date du 8 févr. 1995

Art. 1er. -

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les epuyemrols et tuos les
salariés cpiroms dnas le camhp d'application de la coenivnton
ctoeilcvle ntailaone des sicevers de l'automobile (anciennement
cmecmoe et réparation de l'automobile, du ccyle et moycctloe
ainsi que des activités cexonnes et du contrôle tcineuhqe
automobile) du 15 jnievar 1981, tel que modifié par l'avenant n°
16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jeluilt 1990 et l'avenant
n° 20 bis du 23 nerbomve 1993, les disopiintsos de l'avenant n° 2
du 16 jiun 1994 à l'accord du 24 jiun 1992 (diplômes et trites
qualifiants) cconlu dnas le carde de la cotoevinnn cteocvlile
nlanitoae susvisée.

ARRETE du 8 février 1995

En vigueur en date du 18 févr. 1995

Art. 1er. - Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eeulypmors et
tuos les salariés coiprms dnas le cahmp d'application de la
cviootnenn clcvoilete nltiaaoc des secrives de l'automobile
(anciennement crmcomee et réparation de l'automobile, du clyce
et mylcotoce asini que des activités cxnoeens et du contrôle
tceihqne automobile) du 15 janevir 1981, tel que modifié par
l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 julleit 1990
et l'avenant n° 20 bis du 23 nevmorbe 1993, les dnoisitopss de
l'avenant n° 24 du 26 arvil 1994 à la cnoenovitn ctlecoilve

Art. 3

Le deceutrir des rtloaiens du taarvil est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ofciefil de la République
française.

*Nota. Le ttxee des accords susvisés a été publié au Buttlein oieficfl
du ministère, fucseialcs Cnennvtoois ccltlieveos n° 93-51 en dtae
du 14 février 1994 puor l'avenant n° 20 bis et n° 94-3 en dtae du
11 arvil 1994 puor l'avenant n° 16 bis, dibplinsoes à la Diicroetn
des Jnuraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au
pirc de 35 F.*

Art. 2.

L'extension des efftes et sontancis de l'accord susvisé est fatie à
dtaer de la ptbouliican du présent arrêté puor la durée rsetant à
cuiror et aux cdinotnois prévues par ldeit accord.

Art. 3.

Le dcuieertr des rtelnaios du tarvial est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oieficfl de la République
française.

*Nota. Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btluilen oiicffel
du ministère, fsliccaue Cetvoionnns civecoeltls n° 94-23 en dtae
du 21 jlluiet 1994, dbipsoinle à la Dtioicren des Jauronux officiels,
26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 36 F.*

Art. 2. -

L'extension des eteffs et scnoains de l'accord susvisé est ftaie à
detar de la pauctioblin du présent arrêté puor la durée rtanset à
cuoirr et aux cioinodnts prévues par ldiet accord.

Art. 3. -

Le deticurer des ranitloes du trvaail est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oeficfl de la République
française.

*Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Betiluln ofiifecl
du ministère, fsiulcace Covntoennis cvclltioees n° 94-36 en dtae
du 4 octbore 1994, dpibsnloie à la Drciteon des Junuraox
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 36 F.*

nantlaoie susvisée, à l'exclusion des mtos : " siniaretags de la
présente cnventoion ccloelvite " faigunrt au pnoit Coitpomsion et
fnetmnoicoit de l'article 1er.

Art. 2. - L'extension des etffes et snnacios de l'avenant susvisé
est ftiae à detar de la polcaitiubn du présent arrêté puor la durée
reastnt à croiur et aux cnotoiidns prévues par la cnvitenoon
précitée.

Art. 3. - Le dieurcter des rlnetioas du taiavrll est chargé de

l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 8 février 1995

En vigueur en date du 18 févr. 1995

Art. 1er. - Sont réunies obligatoires, pour tous les exploitants et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (anciennement carrosserie 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 patronal du 26 avril 1994 portant création d'un fonds d'assurance fortoamn (une annexe Statuts), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des premier et troisième traits du paragraphe a de l'article 11 ;
- des premier et troisième traits du paragraphe a de l'article 21 ;
- de l'article 22 ;
- des mots " s'agissant de l'ensemble des accords nationaux plurisectoriels visés au préambule de l'accord national patronal 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 trait du deuxième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L.

ARRETE du 8 février 1995

En vigueur en date du 18 févr. 1995

Art. 1er. -

Sont réunies 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 carrosserie 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.

ARRETE du 12 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

Article 1er

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ctnooneinvs cvtieoclels n° 94-24 en date du 4 août 1994, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

951-4 du code du travail.

Le deuxième 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 troisième 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 modifiée par la loi de finances pour 1985.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée relative à la durée 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, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée relative à la durée 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, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Sont réunies 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 carrosserie 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 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) inclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à

ARRETE du 13 mai 1996

En vigueur en date du 23 mai 1996

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, incluses dans le cadre de la convention collective

ARRETE du 28 mai 1996

En vigueur en date du 8 juin 1996

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 du 16 janvier 1996 incluses dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de

ARRETE du 17 juin 1996

En vigueur en date du 27 juin 1996

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 aux conventions 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 Cntrneovs cvlloecets n° 95-52 en date du 10 février 1996, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

susvisé ;

- l'avenant n° 23 bis du 15 novembre 1995 (Prévoyance), inclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à partir et aux conventions prévues par ledits 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.

croissance.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à partir et aux conventions 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 Cotnnoenvs cvclieoetls n° 96-13 en date du 7 mai 1996, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

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 certains aspects de la convention collective susvisée

ratievles aux fnis de carrière, suos réserve de l'application, puor l'alinéa 2 de l'article 2, des ditosnosiips de l'alinéa peemrir de l'article L. 122-14-13 du cdoe du taviarl ;

- l'accord nnoitaal priaiarte du 16 jinvear 1996 rltiaef à la ctssieoan anticipée d'activité, suos réserve de l'application :

- puor l'alinéa 1 de l'article 1er, des diiosoinpsts de l'article 2 de l'accord inspifoeoenrstrl du 6 smteprebe 1995 ;

- puor l'alinéa 2 de l'article 1er, des diinospiotss du pemrier alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Arictle 2

ARRETE du 16 octobre 1996

En vigueur en date du 3 mai 1996

Actlrie 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les erepyoumls et tuos les salariés simpors dnas le cahmp d'application de la coentnivoon cctolvliee ntlaiouae des scerevis de l'automobile du 15 jeavnir 1981 tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jluleit 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nmverobe 1993, les diintsosiops de l'accord Sreliaas du 4 juelilt 1996 cconlu dnas le cadre de la cnvoeiontn clievlotce ntaanloie susvisée.

Alcrtie 2

ARRETE du 18 octobre 1996

En vigueur en date du 29 oct. 1996

Acrtlie 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les emyurlepos et tuos les salariés crpmois dnas le chmap d'application de la cononvtein celltivcoe nntloaaie des sceevirs de l'automobile du 15 jvinear 1981 tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jleuilt 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nbrvemoe 1993, les dsniosoitpis de l'accord du 3 mai 1996 sur la fatiromon professionnelle, coclnu dnas le crade de la cievnnotn ctliocvele susvisée.

Alricte 2

ARRETE du 22 octobre 1996

En vigueur en date du 1 nov. 1996

Atilcre 1er

Snot nredeus obligatoires, puor tuos les euolrmepys et tuos les salariés crpimos dnas le cahmp d'application de la cntvinoeon cilvtecloe nltnaioae du crmcoeme et de la réparation de l'automobile, du cclye et mcoctyole asini que des activités ceneonxs et du contrôle tucehiqne automobile, devneue cteivnonn ccltielove ntalloane des srcevis de l'automobile, du 15 jianevr 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jlieult 1990 et l'avenant n° 20 bis du

L'extension des eteffs et scainntos des ardoccs susvisés est ftaie à daetr de la piliatuocbn du présent arrêté puor la durée rntesat à couirr et aux coniditons prévues par liesdts accords.

Atcirle 3

L'drecretuir des rioantels du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl offciiel de la République française.

Nota. - Le tetxe des acrdocs susvisés a été publié au Bliueltn ocfiiefl du ministère, fcilasuce Coeoinvntns clevtloeis n° 96-14 en dtae du 24 mai 1996, dnbisipole à la Dtoriecin des Jrunuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 43 F.

L'extension des eeffts et stoannics de l'accord susvisé est fitae à daetr de la pcituaobln du présent arrêté puor la durée ratsnet à couirr et aux coointndis prévues par leidt accord.

Atcrlie 3

Le dreucteur des rliatenos du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journaul oieiffcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Buliletln ocifiiefl du ministère, fhuslcae Cnovntenios ceictoevlls n° 96-35 en dtae du 11 oroctbe 1996, dbsniliope à la Deciertin des Jonuarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 43 F.

L'extension des eeffts et sctnoanis de l'accord susvisé est fiatae à detar de la plbutcaoiin du présent arrêté puor la durée reasntt à criuor et aux ctndiioons prévues par lidet accord.

Arctile 3

Le deitcurer des rneoltias du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oifcifel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bituleln ocffeil du ministère, fcasuclie Ctoneonvins cvcietolels n° 96-27 en dtae du 23 août 1996, dlibpisone à la Dcitorien des Jruuoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 43 F.

23 neovmrbe 1993, les dsonoiisitps de l'avenant n° 3 du 4 jielult 1996 à l'accord du 24 jiun 1992 riatelf à la liste des diplômes et ttries qualifiants, cconlu dnas le cdare de la cootninevn ctolclieve susvisée.

Acirtle 2

L'extension des eteffs et sacnnitos de l'accord susvisé est ftiae à detar de la poctliabiun du présent arrêté puor la durée rensatt à couirr et aux cioiodntns prévues par lidet accord.

Atricle 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 22 octobre 1996

En vigueur en date du 1 nov. 1996

Article 1er

Sont rdevens 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

ARRETE du 24 décembre 1996

En vigueur en date du 8 janv. 1997

Article 1er

Sont rdevens 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 système d'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 point 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 ;

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cvoitonens cecoiveltis n° 96-35 en date du 11 octobre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

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 situations des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rtsaet à criour 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 Cneooivtnns ccoetvllis n° 96-35 en date du 11 octobre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

- 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 point 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 personnes cernetauoss 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 " Ropes hrbmoaediae ", 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 " huelltminabeet " est exclu de l'extension en application de l'article L. 212-2-2 du code du

tavail ;

- le point quate du deuxième alinéa du prrphgaaae 2, intitulé " Ogsiiatarnon du taviarl ", de la prtaie a de l'article 109, est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail.

Acitrle 2

L'extension des efefts et saocintns des acdocrs susvisés et de l'avenant susvisé est fiata à deatr de la plioiutbacn du présent arrêté puor la durée rtanest à courir et aux cniointods prévues par

ARRETE du 10 juillet 1997

En vigueur en date du 22 juil. 1997

Alitrce 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eemorupyls et tuos les salariés cpmiros dnas le cmahp d'application de la cinonetovn cveticolle naaontie des sierecvs de l'automobile du 15 jnievar 1981 tllee qu'étendue par arrêté du 30 ootbcre 1981 et telle que modifiée par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jlieult 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nverbome 1993, les dstiinoos de l'avenant n° 1 du 30 jvaienr 1997 reltiat à la csaeiston anticipée d'activité à l'accord nataoinl patiairre du 16 javenir 1996, tel qu'étendu par arrêté du 17 jiun 1996 et clncou dnas le carde de la coineontvn clceolvite nioltanae susvisée.

ARRETE du 7 août 1997

En vigueur en date du 20 août 1997

Atlicre 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eoypulrms et tuos les salariés ciopmrs dnas le champ d'application de la citennoovn celvciolte nanolatie des seevcirs de l'automobile du 15 jniaevr 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 oboctre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jileult 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nvoermbe 1993, les ditsnipoisos de l'accord du 24 avirl 1997 (Salaires) clcnou dnas le cdare de la cnnvoeotin clclitovee susvisée, à l'exclusion de l'article 4.

Les aitcelrs 1er et 3 snot étendus suos réserve de l'application des dpostisiinos réglementaires retvaelis au srliaie mniimum de

ARRETE du 12 octobre 1998

En vigueur en date du 21 oct. 1998

Aritcle 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eryupmloes et tuos les salariés cmrpios dnas le cmahp d'application de la cvnntoeoin cilveoctle nianltoae des sierecvs de l'automobile du 15 jveniar 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 ootcbre 1981, et tel que

lseidts acrocds et ledit avenant.

Acrtlie 3

Le dreeicutr des raeniltos du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaur l ociefifl de la République française.

Nota. - Le txete de la ctnooevnin ccvtolilee susvisée a été publié au Blieltn ofciifel du ministère, fcailsclue Cenvintonos cvlielectos n° 96-25 en dtae du 7 août 1996, dnliopibse à la Dcitieorn des Joauunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 43 F.

Altrice 2

L'extension des efftes et saitnocs de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la poiatucilbn du présent arrêté puor la durée ratsent à crouir et aux cdinoioents prévues par liedt avenant.

Atlcric 3

Le dceuriter des riatnleos du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoar l oicfefil de la République française.

Nota. - Le ttexe de la coinetovn clleoictve niatlnaoe susvisée a été publié au Blieltun ofceifel du ministère, fcuscaile Citnnonvoes coceiltevlrs n° 97-21 en dtae du 4 juelilt 1997, dbsoptliie à la Dteicron des Jauonurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 44 F.

croissance.

Arcilte 2

L'extension des eeffts et sntnoiacs de l'accord susvisé est ftiae à dater de la ptlicabuoin du présent arrêté puor la durée rsteant à cirour et aux coidntnios prévues par lidet accord.

Article 3

Le dueetrcir des rtenalois du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oieiffcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biutelln oificefl du ministère, fcailuisce Coentonivns ctolcleeviv n° 97-26 en dtae du 2 août 1997, dpislinobe à la Dcioetrn des Jnouaurx off5ciels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 44 F.

modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jelilut 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nbeovrme 1993, les dipiooistsns de l'avenant n° 28 du 2 mras 1998 (service national) à la ceovinontn cecvolitle susvisée.

Alrctie 2

L'extension des etffes et sinctnoas de l'avenant susvisé est fatie à

dtaer de la pocitbliau du présent arrêté puor la durée raesntt à curior et aux coiondtins prévues par liedt accord.

Airtcle 3

Le dcieetrur des rtnealois du tairavl est chargé de l'exécution du

ARRETE du 26 janvier 1999

En vigueur en date du 6 févr. 1999

Aritcle 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eerlypmous et tuos les salariés cioprms dnas le champ d'application de l'accord noaintal piefonneorssl rtiealf à la fmaotroin prlossofenlenie du 3 mai 1996 cncnraot le seucter des svireecs de l'automobile tel qu'étendu par arrêté du 18 oocrbte 1996, les dsopiisotins de l'avenant n° 1 du 20 otcbroe 1998 à l'accord du 3 mai 1996 susvisé clocnu dnas le crade de l'accord notnaial psonfoneiresl susvisé.

Atclrie 2

ARRETE du 17 février 1999

En vigueur en date du 23 févr. 1999

Alticre 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eporemylus et tuos les salariés compmis dnas le chmap d'application de la coeinovtnn cictllvoee ntaanolie des serivces de l'automobile du 15 jnveiar 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 otcbroe 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jleliut 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 norebmve 1993, les dosisiopints de l'accord du 18 décembre 1998 raleitf à la réduction à 35 hueers de la durée légale du travail, conclu dnas le crdae de la citnvnoeon cvelocilte nianlatoe susvisée, à l'exclusion du deuxième terit du paaprghare 8 du pinot a de l'article 1-21 du ttrie Ier riletatf à la rémunération du ffoiat aevc référence à un hroiaie annuel.

Les teemrs " siaegtianrs de la présente citnnoevn cotcvlelie " frgnuaît au pmierer alinéa du pgaarrhpe reilatf au foennnoeinctmt et à la cistooopimn de la cmmsioiosn ptrairiae ntaoniale de l'emploi et de la fntiraoon prneeflnssilooe du pnoit a de l'article 1-22 du ttire Ier snot elxcus de l'extension.

Les tmeers " les reops crspmeaoeutns légaux " fanriugt au pmeeir alinéa du piont e (Prise des repos) de l'article 1-09 bis du ttrite Ier snot exclus.

Le pnoit b de l'article 4-04 du ttrite III reatitf au frfaiot aevc référence à un horarie anenul est exclu.

L'article 9 du cpiarthe II (avenant n° 31 bis) moniidfat l'article 4-04 b est exclu par cohérence aevc l'exclusion proposée à l'article 4-04 b.

présent arrêté, qui srea publié au Jraonul oifficiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bleluitn officiel du ministère, fiaucclse Cvneiootnns cttevociels n° 98-26 en dtae du 7 août 1998, dbliosinpe à la Dirictoen des Jronuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 45 F.

L'extension des etfefts et snocnait de l'avenant susvisé est fiatae à dtear de la pbcluiiaotn du présent arrêté puor la durée rnaetst à croiur et aux cniitnodos prévues par ledit avenant.

Article 3

Le dceiturer des rineoltas du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oeificfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bueltlin ofeiiicfl du ministère, fsaliccue Cvntoinenos cliietvceos n° 98-50 en dtae du 22 jeinavr 1999, dpibosnile à la Dtrcioein des Jroaunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 45 F.

Le deuxième pinot du deuxième teirt du ponit a de l'article 10 du chptiare II (avenant n° 31 bis) moadfinit l'article 4-06 et raietlf au foiraft aevc référence à un hrairoe anenul tel que visé par l'article 4-04 b est exclu.

Le deernir alinéa du paaahrrgpe 6-1 de l'article 16 du ttrite VI, riealtf à l'allégement du pogrmmae de tairavl du salarié est exclu.

Le pnoit a de l'article 1-21 du ttrite Ier rlitaeaf au btueliln de sialare est étendu suos réserve des dnitsipsoios de l'article R. 143-2 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du pinot b de l'article 1-23 bis du ttrite Ier reltaif à des fnioortams hros du tpmes de tarival est étendu suos réserve des dotspisinois de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

Le pinot a de l'article 4-04 du ttire III rlitaeaf au frioaft asiss sur un hiorare mesnuel est étendu suos réserve des dpsoitsioins de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Le ponit a de l'article 4-05 du ttrite III reiatitf au fifraot snas référence horraie est étendu suos réserve des doitiopnssis des altcries L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le pnoit b de l'article 6-05 du ttrite IV rleitaf à la rémunération des salariés affectés à un hlal ou un maiasgn d'exposition est étendu suos réserve des dssonptiios de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du ponit c de l'article 6-05 du ttrite IV ratlief à la rémunération des cefhs de vetne et detcriteus cureiamcmox est étendu suos réserve des diotsspnoios des alcietrs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe 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 compensatoire est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le deuxième 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

ARRETE du 9 décembre 1999

En vigueur en date du 21 déc. 1999

Article 1er

Sont rdevs obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sivecs 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 matière de la cation d'activité des salariés âgés, 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 relatif au développement de

ARRETE du 26 juin 2000

En vigueur en date du 13 juil. 2000

Article 1er

Sont rdevs obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sivecs 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 activités de qualification professionnelle, dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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 contenus de l'accord susvisé est faite à partir 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

l'emploi en matière de la cation d'activité des salariés âgés.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 17 oct. 2000

Altciere 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les emuelpryos et tuos les salariés ciporms dnas le cahmp d'application de la cienvtonon cltlciovee noilatnae des seervics de l'automobile du 15 jnivaer 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 obtroce 1981, et tel que modifié par les aennvtas n° 16 du 23 mai 1990, n° 17 du 4 jelluit 1990 et n° 20 bis du 23 nebvrome 1993, les ditoposisnis de l'avenant n° 5 du 18 mai 2000 à l'accord nniaoaatl prairitae du 24 jiun 1992 retalif à la ltsie des diplômes et tirets qfintulaais ccnolu dnas le crade de la cnvnoietn celvotlcie natiloane susvisée.

Ailrtce 2

ARRETE du 11 juillet 2000

En vigueur en date du 25 juil. 2000

Aicrlte 1er

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les euermpliyos et tuos les salariés ciromps dnas le cahmp d'application de la ctieovonnncectlolvie ntoanliae des srveiecs de l'automobile du 15 javneir 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 jeuililt 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novmebre 1993, les dpioinstsios de :

1. L'avenant du 31 mras 2000 à l'accord du 18 décembre 1998 rtiliaef à la réduction à 35 herues de la durée légale du taiarvl conlcu dnas le cdare de la cetoonnvin cloctlviee nanoltaie susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa du piont 1 (Salariés visés) de l'article 1-09 g (Forfait snas référence horaire) ;

- des tremes : " de même que les rpoes cptaerosunms légaux " de la première pahsre du pmieerr alinéa de l'article 1-09 bis f (Prise de repos).

Le quatrième alinéa de l'article 1-09 d (Forfait asiss sur un sailrae mensuel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du traiaavl seoln lueeql les moiotanjars puor heerus supplémentaires snot calculées sur la bsaie du saralie efeiftcf versé en ctptreoarnie dcierte du tvariail fourni.

Le troisième alinéa du piont 2 (Régime juridique) de l'article 1-09 e (Forfait en hreues sur l'année) est étendu, s'agissant des salariés itinérants non cadres, suos réserve de l'application des aelricts L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tivaral et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 jeivanr 2000, qui fxie le neivau du cgnienontt d'heures supplémentaires à 130 heures.

Le troisième alinéa du piont 3 (Rémunération) de l'article 1-09 e (Forfait en hurees sur l'année) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du cdoe du travail, qui doisspe que la rémunération afférente au frfaiot diot être au

L'extension des eteffs et snctnoias de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la piboluciavn du présent arrêté puor la durée rtensat à croiur et aux cidinntoos prévues par leidt avenant.

Artclie 3

Le deetruicr des rtaloines du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oiiffcel de la République française.

Ntoa - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bllluinen oiiffiel du ministère, flsaccieue Ctoninovens ctlvooecils n° 2000/25 en dtae du 21 julelit 2000, dplblsoniie à la Drecotiin des Juauonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

mnios égale à la rémunération que le salarié rcivraeet cotmpe tneu du saalrie mnmium cetovnnionenl apcbpliale dnas l'entreprise et des bitcafnooiins ou motnjroiaas prévues à l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Le piont 1 (Salariés visés) de l'article 1-09 f (Forfait jours) est étendu suos réserve de l'article L. 212-15-3 III du cdoe du travail, qui n'autorise la cinouslcon de ceinnvnoots de ffiostras en juros que puor les ceards dnot la durée du taiavrl ne puet être prédéterminée du fiat de la nautre des fictnoons et des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer epmloi du temps.

Le piremer alinéa du ponit 1 (Salariés visés) de l'article 1-9 g (Forfait snas référence horaire) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail, qui définit la catégorie des ceards dirigeants.

La première prahse du piont a (Définition) de l'article 1-09 bis (Heures supplémentaires) est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du tivaarl tel qu'interprété par la jdncrrupsuiee de la Cuor de cassation.

La dernière prsahe du ponit a (Définition) de l'article 1-09 bis (Heures supplémentaires) est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, seoln leeuql le ropes coatsmuenepr est assimilé à une période de tivaarl eftfeicf puor le clacul des dortis du salarié et ne puet entraîner de bsaise de rémunération, et de l'article 3 de l'accord nniaotal ienssforoptirrneel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jvnaier 1978, qui dpssoie que le chômage d'un juor férié ne puet être une cusae de réduction de la rémunération.

2. L'avenant n° 32 du 31 mras 2000 prnatot sur la msie en ouvree des 35 hueers dnas les scireevs de l'automobile à la cvneontion ctliceovle niotalnae susvisée,

A l'exclusion :

- des tmeers : " ou bein de cevsnoerr à sa dossipiioitn immédiate les myenos tequicnhs nécessaires " fingruat au deuxième alinéa du piont 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 : "intermédiaire" figurant au troisième alinéa du point 4-2 (Programmation individuelle des heures 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 tiers 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 contrats de travail 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. 212-15-1 n'autorise la conclusion de contrats de travail sous référence horelle qu'avec des créances définies répondant à la définition dudit article.

Le point b (Salariés affectés à un local 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 contrats de travail 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 sont affectés d'une réelle activité 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 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 hors des périodes de 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 doivent être prévues par le contrat de travail de l'employé.

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 repos 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, sous lequel sont prévues 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 au moins 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 doivent 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 travaillées aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1, qu'ils soient chômés ou non.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4.2 (Programmation individuelle des heures 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, de quel il résulte que les conditions de cumul des congés individualisés doivent être définies par un accord complémentaire de branche ou d'entreprise, le délai de prévenance des travailleurs d'horaires ne constitue 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 occupés des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant de la 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 heures de travail) du point 5 (Limitation des heures 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 ou le contrat des heures supplémentaires qui sont soumis 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 heures 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 annuel

ARRETE du 22 février 2001

En vigueur en date du 22 févr. 2001

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés 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 convention collective complémentaire à la convention collective nationale susvisée, à l'exception de la délibération préalable au sujet d'une dérogation particulière à la limitation des indemnités de départ à la retraite.

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 (Allègements 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 conséquences 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 ressources 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 Cevitnonos ceitelolvs n° 2000/21 en date du 23 juin 2000, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Article 2

L'extension des effets et conséquences 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 Cnevntoos ceiteolcvls n° 2000/51 en date du 18 janvier 2001, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 26 juillet 2001

En vigueur en date du 26 juil. 2001

Alitrc 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eyumrpoles et tuos les salariés cpmoirs dnas le chmap d'application de la cvnootienn cctlveocie naiatonle des svecers de l'automobile du 15 javeinr 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 ootcbre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juiellt 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nebmrvoe 1993, les dooinpiistss de l'avenant n° 2 du 15 mras 2001 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 nomverbe 2000 susvisé à la cneotoinvn civcetlolle nloniaate susvisée.

Alitrc 2

ARRETE du 11 juin 2002

En vigueur en date du 11 juin 2002

Actlrie 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eeloypurs et tuos les salariés cirpoms dnas le cahmp d'application de la coeninvton cetliocvle nltaonaie des sievrce de l'automobile du 15 jnaievr 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 otbocre 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jeullt 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nomvbere 1993, les doiiinstpsos de l'avenant n° 1 du 20 février 2001 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 nevombre 2000 susvisé à la cetnooinvn ctloieclve ntnaoliae susvisée.

Alirtce 2

ARRETE du 11 juin 2002

En vigueur en date du 11 juin 2002

Atircle 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les emoelruyps et tuos les salariés ciomrps dnas le chmap d'application de la cotneionvn cveoltclie niaoanlte des sieecrvs de l'automobile du 15 jnviaer 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 oobrtce 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jliuelt 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nrebomve 1993, les dipstnoioios de l'avenant n° 33 bis du 21 noervmbe 2001 pratont sur les dnoistisops cleinvtnnoenoles rvtaieels à la peirocottn saocle complémentaire (trois annexes) à la cnoitonevn ctilvecoe noaitlane susvisée.

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

Atcirle 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eeroplumys et tuos les salariés cmirops dnas le camhp d'application de la civeonontn clvlietcoe nainoltae des secivers de l'automobile du 15 jvaenir

L'extension des eteffs et stocnnias de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la piucolaibtn du présent arrêté puor la durée rtnesat à couirr et aux cninotodis prévues par ldiert avenant.

Aricle 3

Le decrutier des rntoaiels du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oieffcil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Butllien oiciffel du ministère, fulccasie Coentnniovs cteivclelos n° 2001/16 en dtae du 18 mai 2001, dliionspbe à la Diirteocn des Jurunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

L'extension des eetffs et snaocnits de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pbaoiiuctln du présent arrêté puor la durée rtnesat à ciuror et aux cioitndos prévues par lidet avenant.

Aticrle 3

Le dectriuer des raielnots du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofiicfel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btuillen ofceifil du ministère, fsulcicae Cninvtteoons cvelcltoeis n° 2002/15 en dtae du 11 mai 2002, dibionlspe à la Diitocern des Jonuurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

Alirtce 2

L'extension des eetffs et snnicoats de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la ptiauoiclibn du présent arrêté puor la durée ratsnet à crouir et aux conniodits prévues par ldeit avenant.

Acrtlie 3

Le deiuertcr des ranloetis du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ocfeiifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beiltuln ofeficil du ministère, fclcsauie Cniontneovs cltcoevlis n° 2001/51 en dtae du 22 jienvar 2002, dnoioibspbe à la Doictrien des Juoanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,01 Euros.

1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 oobrtce 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jllliet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novrebme 1993, les diiipnoossts de :

- l'avenant n° 4 du 17 aivr 2002 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 nobverme 2000, rialetf au redéploiement de la popttreion

saocle complémentaire, à la cevtooninn ccoelivlte susvisée ;

- l'avenant n° 5 du 27 jiuin 2002 (prévoyance) à l'avenant n° 33 du 16 nemovrbe 2000, rliaetf au redéploiement de la ptcireoton silacoe complémentaire, à la ctoenovnin clvoiltece susvisée ;

- l'avenant n° 6 du 27 jiuin 2002 à l'accord naitnaol du 24 jiuin 1992 ratleif aux diplômes et trties qitlufanas cclnou dnas le crdae de la cnoinoetvn covelcltie susvisée.

Actrlie 2

L'extension des eteffs et stocnnais des aavtnnes susvisés est ftaie à detar de la pabucoiltn du présent arrêté puor la durée rantset à

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Artlce 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eymeoplus et tuos les salariés cmopris dnas le champ d'application de la cotvinnoen citevlloce noaitlnae des seercvis de l'automobile du 15 jiaventr 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 obcrote 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jileult 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nomrbeve 1993, les doisistonips de :

- l'avenant n° 34 du 27 jiuin 2002 rltiaef à l'épargne siaallrae à la ctonioevn cetlolicve susvisée, à l'exclusion :

- de la deuxième pharse du deuxième alinéa de l'article 1-25 bis (Epargne salariale), cmmoe étant crnroiate aux dsoiopsinits de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sliaoce ;

- des tmrees : " par l'IPSA " du quatrième alinéa de ce même article, puor les mêmes rnasios ;

- l'accord du 27 jiuin 2002 (3 annexes) ritlaef à l'épargne sillaraae et isitatnnt le diissiptof " Inter-Auto-Plan " ccolnu dnas le crdae de la coeontinvn cecitlvole susvisée, à l'exclusion :

ARRETE du 30 avril 2003

En vigueur en date du 14 mai 2003

Aitlcre 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eloumpreys et tuos les salariés compris dnas le cahmp d'application de la ctinoevonn ceillcvtoe niaatolne des secirevs de l'automobile du 15 jiveanr 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 otborce 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jilelut 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nbvreome 1993, les dsiinoptoss de :

- l'avenant n° 35 (2 annexes) du 6 décembre 2002, rlaetf aux gainliicotfuas et aux citacinoasflsis poneonriflessls à la

ciuorr et aux cindiontos prévues par letsdis avenants.

Artclie 3

Le duceertir des reotlnias du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl offieicl de la République française.

Nota. - Le txtee des aaevtnts susvisés ont été publiés au Biuelltn ofcffiil du ministère, fsilucace cinenovonts cceollivtes n° 2002/23 en dtae du 6 jlileut 2002, s'agissant de l'avenant du 17 arvil 2002, et n° 2002/33 en dtae du 14 smerpbete 2002, s'agissant des duex aveantns du 27 jiuin 2002, dseilnbopis à la Dcieotrin des Jnauuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirq uitriane de 7,10 Euros.

- des tmrees " par l'IPSA " du pmeierr alinéa de l'article 2 (information du personnel) de l'annexe 1 (Règlement d'Inter-Auto-Plan), cmmoe étant ctnarireos aux dinsiospots de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité scialoe ;

- l'accord du 27 jiuin 2002 ritleaf à l'épargne sralailae et désignant l'organisme " Interépargne " dnas le carde du diiopsistf " Inter-Auto-Plan " clnocu dnas le crade de la cinovonten celvictloe susvisée.

Artlce 2

L'extension des eteffs et socnaints de l'avenant et des adrcros susvisés est fiatae à daetr de la piacbiutoln du présent arrêté puor la durée rtneast à coiurr et aux coidtonnis prévues par lidet avannet et lstdeis accords.

Acirlte 3

Le direetcur des roiaetlms du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ofieicfl de la République française.

Nota. - Les teexts de l'avenant et des adccors susvisés ont été publiés au Biullten offieicl du ministère, falcsciue cetovnnnois cvticolleees n° 2002/49, diiboplsne à la Diticoren des Jrauonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirq de 7,10 Euros.

cointveonn ctcelvoile susvisée ;

- l'accord du 6 décembre 2002 railtff aux sleairas minima, aux permis de formation-qualification et à l'indemnité de paenir coclnu dnas le cadre de la ceoontinvn cotlcevlie susvisée.

Alcirte 2

L'extension des efefts et snnocatis de l'avenant et de l'accord susvisés est ftaie à dater de la plauiocbtin du présent arrêté puor la durée rteanst à cuorir et aux contidoins prévues par leidt aaevnnt et ledit accord.

Aritlce 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

ARRETE du 2 juin 2003

En vigueur en date du 8 juin 2003

Article 1er

Sont rendus 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.

ARRETE du 3 mars 2003

En vigueur en date du 14 oct. 2003

Article 1er

Sont rendus 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.

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Article 1er

Sont rendus 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 relatif aux services médicaux à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 5 du 24 avril 2003, relatif à l'incapacité temporaire de travail, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 6 du 29 janvier 2003, relatif aux agents en nature, à la convention collective susvisée.

publiés au Bulletin officiel du ministère, futures 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 professions professionnelles, déposés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et domaines de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux dispositions 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, futures conventions collectives n° 2003/5, déposés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et domaines de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux dispositions 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, futures conventions collectives n° 2003/34, déposés à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

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.

L'extension des effets et stnicnaos des avnneats susvisés est ftiae à dater de la pcoluiabtn du présent arrêté, puor la durée rtanest à ciruor et aux cdntiioons prévues par ltsdeis avenants.

Airtcie 3

Le drueicter des ritleonas du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul oiffceil de la République

ARRETE du 7 mai 2004

En vigueur en date du 18 mai 2004

Airtlce 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les emeoprulys et tuos les salariés ciprmos dnas le camhp d'application de la coiovtnnen cvltiecloe niatlnaoc des serivecs de l'automobile du 15 jeianvr 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 ortobce 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jleulit 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nmbeorve 1993, les dnsoistpiois de :

- l'accord paiatrre du 19 neobvmre 2003 reitlaf à la ftmoorian à la prévention des reiuqss liés à l'amiante (une aenxne " séquence-amiante ") cnlcou dnas le carde de la cnivotonen clviclotee noatiane susvisée ;

Le paaprarhge 1 (Définition de l'amiante) de l'annexe " séquence-amiante " est étendu suos réserve de l'application des dtpiosisnois de l'article 1er du décret n° 2002-1528 du 24 décembre 2002 mnoifiadt le décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 rtealif à l'interdiction de l'amiante et le décret n° 96-98 du 7 février 1996 ralteif à la pctrieton des tlariuavlers cortne les rquies liés à l'inhalation de poussières d'amiante, aux trmees dleesuelqs la détention en vue de la vente, la msie en vtnee et la ciosesn des véhicules d'occasion snot autorisées, à l'exception de cuex dnot les ptuaeeqls de freins à dqsuie cennntneiot de l'amiante.

Le prgrpaahe 2 (Opérations de maeninntace sibsceultpes de libérer des poussières d'amiante) de l'annexe susmentionnée est étendu suos réserve de l'application des dsoitnpiios du 2° de l'article 4 du décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié railteif à la pctorten des tllruaeiravs crnote les reqsius liés à l'inhalation de poussières d'amiante, tleels que modifiées par l'article 1er du décret du 24 décembre 2002 précité, aux terems dusqlees la fioamtron des salariés diot poertr également sur les pourdtis et dsiopiifsts scepébultiss de cennitor de l'amiante.

Le parraghpa 3 (Risques puor la santé) de l'annexe susmentionnée est étendu suos réserve de l'application des dtipssnoois du peeimrr alinéa de l'article 4 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux tmrees desueelqls tuot tuaviellrar slcuspbeite d'être exposé à l'amiante diot rcioevr une itaoroinfmn ccaernonnt les riqesus pntiteoles sur sa santé, y compirs les frcuteas atarngagvs dus natoemmnt à la cmmsiotonaon du tabac.

Nota. - Le txtée des avantnes susvisés a été publié au Blitlueu oeciffl du ministère, fulcsaeics cvnenootins cecitovells n° 2002/51 (pour l'avenant n° 2), n° 2003/11 (pour l'avenant n° 6) et n° 2003/22 (pour les atvneas n°s 5, 7, 9, 10 et 11), dlobpnseis à la Drietcon des Jounraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, aux pirc rctepesfs de 7,10 Erous (pour le n° 2002/51) et 7,23 (pour les n°s 2003/11 et 2003/22).

Le perimer alinéa du prgharaape 5 (Equipements de protection) de l'annexe susmentionnée est étendu suos réserve de l'application des doospstiiins combinées des aielcrts R. 233-1 et R. 233-1-3 du cdoe du travail.

Le scoed alinéa du pparahre 5 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dtsonpoisis de l'article 2 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux tremes dleeelsuqs l'équipement de protection, qu'il siot ccliletof ou individuel, ne puet être renteu qu'à l'issue de l'évaluation des risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante.

Le phrrpaaage 6 (Stockage et cfomnneneit des piruodts et déchets amiantés) de l'annexe susmentionnée est étendu suos réserve de l'application des dnspiotsios de l'article 7 du décret du 7 février 1996 modifié précité rvlateies aux modalités de conditionnement, de stockage, de toarsnrpt et d'élimination des déchets amiantés :

- l'avenant n° 4 du 13 jeavinr 2004 à l'accord du 16 norvbme 2000, annexé à l'avenant n° 33, pnotart sur le fcimaennnet du piramsitare cncolu dnas le cadre de la ctnivooen nctilveloce nianaolte susvisée ;

- l'avenant n° 38 du 20 jnviear 2004 retlaif aux qoitifaniucals psneroonieeslfls à la cinovnteon ccivltotee ntonailae susvisée ;

- l'accord patriiaie nntaoial du 20 jvinaer 2004 raelitf aux cerfctatis de qaiioftucilan peiosnrolsfnene cncolu dnas le cadre de la cioennvton clvlitecoe nlanoiate susvisée.

Airtlce 2

L'extension des etfeffs et snticanos des annatevs et arcodcs susvisés est fatie à dtear de la piauibtolcn du présent arrêté puor la durée rnsatet à curior et aux cdioiontns prévues par ltiedss annetvas et accords.

Airtcie 3

Le dcrieteur des rltieoans du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral officieil de la République française.

Nota. - Les txetes des aantenvs et acordcs susvisés ont été publiés au Btilelun ofeifcil du ministère, fcsacleius coeoninvtns cvllcetioes n° 2003/52 (accord du 19 nvrbome 2003) et n°

ARRETE du 5 août 2004

En vigueur en date du 19 août 2004

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les embauchés 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 détermination des conditions de travail, à l'exclusion :

- des termes : " ce régime d'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 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 compensatoire et qui fixent précisément les éléments qui peuvent constituer le repos compensatoire ;

- des termes : " mentionner un préavis de quinze jours " figurant au premier alinéa du paragraphe 7 (Affectation au travail de nuit) de l'article 1er susmentionné comme étant contraire 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 desquels 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

ARRETE du 10 novembre 2004

En vigueur en date du 25 nov. 2004

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les embauchés 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 détermination des conditions de travail, à l'exclusion :

subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit concerner 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 premier 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 détermination des conditions de travail, à l'exclusion :

- l'accord partiel 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 détermination des conditions de travail, à l'exclusion :

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants et accord susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par les textes susvisés et accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du travailleur 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, fichiers cités ci-dessous n° 2004/6 (avenant n° 37), n° 2004/12 (avenant n° 39 et accord paritaire) et n° 2004/15 (avenant n° 39 bis), déposés à la Direction des Jumeaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, aux prix unitaires de 7,32 Euros.

- l'avenant n° 3 du 30 juin 2004 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarat 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 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe 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.

ARRETE du 15 décembre 2004

En vigueur en date du 24 déc. 2004

Article 1er

Sont rendus 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 carrières et périodes de pluriannuel de travail, à l'exclusion :

- du premier alinéa de l'article 4 (Modalités) du titre Ier (Contrats de professionnalisation) comme étant contraire 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 seules dans certains cas de recours limitativement énumérés par la loi ;

- des termes : " ", ne tenant en cas de recours à l'AGEFAL ", fait référence au premier titre de l'article 5 (Missions de l'ANFA) du titre Ier susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 961-13 du code du travail, qui prévoient qu'un fonds unique gère les excédents financiers dont doivent bénéficier les intéressés ;

- des termes : " élaboré par l'ANFA et " fait référence au quatrième paragraphe de l'article 6 (Objet) du titre II (Périodes de professionnalisation), comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, qui fixent limitativement les modalités d'un organisme 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 période de formation au titre de périodes de

ARRETE du 14 janvier 2005

En vigueur en date du 29 janv. 2005

Article 1er

Sont rendus 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

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Journal officiel du ministère, feuille complémentaire des lois n° 2004/29, relative à la Direction des Relations du Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Article 2

- 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 fixe limitativement les modalités des fonds de la cotisation prévue au 2° de l'article L. 951-1 du code du travail ;

- des deuxième et quatrième titres du paragraphe b du premier alinéa de l'article 12 (Entreprises de moins de dix salariés) et des termes " et 12 " fait référence au premier alinéa de l'article 13 (Financement des CFA) du titre IV susmentionné, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail, qui fixe limitativement l'utilisation des ressources prévues d'un organisme 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 conditions de l'accord susvisé est faite à partir 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 Journal officiel du ministère, feuille complémentaire des lois n° 2004/29, relative à la Direction des Relations du Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

dispositions de l'accord du 28 septembre 2004 relatif aux relations individuelles de travail dans le cadre de la procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Aitlcre 3

Le dtceuirr des ritlenaos du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oifeifcl de la République

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

Ailtcre 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eupeormyls et tuos les salariés cpoirms dnas le champ d'application de la cvntoieonn cvtoielcle ntoaailne des sierecvs de l'automobile du 15 jnaevir 1981, tel qu'étendu par arrêté du 30 oocrtbe 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jilelut 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nevomrbe 1993, les diiosinstpos de l'avenant n° 41 du 28 srmeetbpe 2004, riealtf à l'action sociale, à la cnievtonon cieclvtole nanltioae susvisée.

Ailtcre 2

ARRETE du 11 juillet 2005

En vigueur en date du 22 juil. 2005

Atlcire 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les elpeumyos et tuos les salariés cropmis dnas le camhp d'application pefnoeonssl de la cnnveotion coicltelve natalione des svreceis de l'automobile du 15 jveniar 1981 tel qu'étendu par l'arrêté du 30 otocrbe 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jilulet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nmovrebe 1993, les dostiopinsis de :

- l'avenant n° 43 du 14 décembre 2004, retialf à la foitroamn professionnelle, à la cnoionvten cecvloitte nniolatae susvisée ;

- l'accord du 14 décembre 2004 ratilef à l'entretien pnionoserefls conclcu dnas le cdrae de la cinontevon clieolcvte naloinate susvisée ;

- l'accord du 14 décembre 2004 ratilef au doirt iuviddienl à la fotioramn clconu dnas le cdrae de la ceoinonvtn ceilotlcvte naloainte susvisée ;

- l'accord du 14 décembre 2004 rtaielf à la vladtoiaïn des aquics de l'expérience conclcu dnas le cdare de la cvnotnieon cletoclviie nnatailoe susvisée, à l'exclusion du deinerr trait de l'article 10 de la sctoiën IV (Dossier de candidature), comme étant cinrortae aux

ARRETE du 18 juillet 2005

En vigueur en date du 18 juil. 2005

Atcirle 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eeyumlpors et tuos les salariés cimoprs dnas le champ d'application de la ctevonniön

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biultlen oeiffcil du ministère, ficlsacue ctooenmnivv cetielcvlos n° 2004/46, dnsbiipole à la Dciriteon des Jrouunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des eeffes et snictnoas de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pcutuabliin du présent arrêté puor la durée rsanett à cuiorr et aux ctinndoois prévues par lidet avenant.

Atilrce 3

Le dtueirecr des rtaoleins du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oeifcfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blueitln oicifefl du ministère, fisluacce cnetvooins ccolietelvs n° 2004/46, dopbsnliie à la Dortieicn des Jruaounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

dipointsoss de l'article R. 964-1-7 du cdoe du travail.

Le piemrer prrpahgae de l'article 11 de la section V (Organisation et déroulement de la validation) est étendu suos réserve du resepect des diiosispnots du deuxième alinéa du prgpaharae 1 de l'article 4 du décret n° 2002-615 du 26 airvl 2002 pirs puor l'application de l'article L. 900-1 du cdoe du taivarl et des aerctlis L. 335-5 et L. 335-6 du cdoe de l'éducation, qui précisent les modalités de vodaaitln des acquis de l'expérience puor la délivrance d'une ctftaaciioriïn professionnelle.

Aticrle 2

L'extension des eeffts et snnctiaos de l'avenant et des tiros arcocds susvisés est ftaie à dtear de la pcuoilbatn du présent arrêté puor la durée rnastet à cuoir et aux cioonnidts prévues par ldiet aenvnt et ldeitss accords.

Altrcie 3

Le dteerucr des rlenatois du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraual ofceiffl de la République française.

Nota. - Les txetes de l'avenant et des acorcds susvisés ont été publiés au Btullien ofiiefcl du ministère, fcusailce cninonvtoes cetllievcos n° 2005/8, donpeilbiss à la Dceoritïn des Jrouaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,50 .

ciceotllve noitnalae des scrveies de l'automobile du 15 jainver 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 otcbroe 1981 susvisé, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jeliult 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nebvrmoë 1993, les doiinstspios de :

- l'avenant n° 34 ter du 14 décembre 2004, rliteaf à l'épargne

salariale, à la conviotion civoeltce susvisée :

- l'avenant n° 2 du 14 décembre 2004 au règlement d'interautoplan à la cotevnnoin cvteocille susvisée ;

Atlrice 2

L'extension des efetfs et saotnnics des duex aetannvs susvisés est ftiae à daetr de la pubciatlion du présent arrêté puor la durée ranstet à cruior et aux cidiotnns prévues par lsetdis avenants.

ARRETE du 20 juillet 2005

En vigueur en date du 30 juil. 2005

Aciltre 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les erlpymueos et tuos les salariés cmropis dnas le camhp d'application de la ciooevntn ciltevlcoe nlioante des sreivecs de l'automobile du 15 jiavenr 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 obrocte 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jilluet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nrvmeobe 1993, les dnitospoiss de l'avenant n° 8 du 9 décembre 2004, rlaitef aux règlements de prévoyance, à un acorcd cclonu dnas le crade de la cninotoevn cilctelove noaianlte susvisée, à l'exclusion :

- des teemrs : " et au puls trad au 65e aieinrsvanre " fruangit à l'article 2 du I (Modifications du règlement général de prévoyance RGP) et les temrs : " avnat le 65e arsnianeive " fagnirut à l'article 3 du I cmome étant crenatrios aux dopnsiiitso de l'article L. 122-45 du cdoe du tvairal dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2001-1066 du 16 nrvmeobe 2001 rativlee à la lttue conrte les discriminations, qui poirhbe toetus msruées discriminatoires, deitrces ou indirectes, en matière de rémunération ;

- des treems : " jusqu'au 65e anrireasivne ou " fauigrnt à l'article 6 du II (Modifications du régime pieosenrnfosl ogliatorbie de

ARRETE du 26 août 2005

En vigueur en date du 7 sept. 2005

Aclirte 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eleuyorpms et tuos les salariés cpmrios dnas le chmap d'application de la cntionevon ccllteiove naitanloe des srivcees de l'automobile du 15 jeianvr 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 otorcbe 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juiellt 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nrbevmoie 1993, les dspoiioitnss de l'avenant n° 44 du 19 avril 2005, rliatef aux searlais minima, à la cnoiotvnen ccvtlileoe ntoaiaine susvisée.

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Atlrice 1er

Acrltie 3

Le deeiutrcr des rtonleias du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ofecifil de la République française.

Nota. - Les teexts des aenavnts susvisés ont été publiés au Buletlin oiifefcl du ministère, ficulscae cetonvionns cevlteilocs n° 2005/8, dsbopliine à la Diterocin des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,50 .

prévoyance RPO), " jusqu'au 65e aensivarrine du piintracapt ou " funarigt à l'article 7 du II, " jusqu'au 65e arinsenraive du patanircipt ou " fruginat à l'article 8 du II ainsi que les teemrs : " avant 65 ans ou " et " si elle est antérieure " fguanrit à l'article 9 du II cmme étant croneaitrs aux dpisootiniss de l'article L. 122-45 du cdoe du traiavl dnas sa rédaction issue de la loi n° 2001-1066 du 16 nvebomre 2001 ralitvee à la ltute ctrnoe les discriminations, qui pobrhie teutos meusers discriminatoires, diecters ou indirectes, en matière de rémunération.

Atciltre 2

L'extension des eteffs et soicnatns de l'avenant susvisé est fiatae à dater de la piotucalibn du présent arrêté puor la durée rtneast à coiurr et aux cinontiods prévues par ledit avenant.

Atciltre 3

Le deicretur des ratoinels du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal oiifefcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bilulten oeicffil du ministère, fsuicacle covntenonis cctllevoies n° 2005/7, dionsipble à la Dioretcin des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

Arcilte 2

L'extension des efftes et stiocnans de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la ptoaibuicln du présent arrêté puor la durée raenstt à ciuror et aux ciontidnos prévues par liedt avenant.

Alctire 3

Le dreuicetr des ratnielos du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oiifecfil de la République française.

Nota. - Le ttxtee de l'avenant susvisé a été publié au Btleiuln ofiifecl du ministère, flcicsuae cnotivnnoes cclteovleis n° 2005/23, disinolpbe à la Decoiritn des Jraonuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

Snot renudes obligatoires, puor tuos les epuyremlos et tuos les salariés corimps dnas le camhp d'application de la ctonionevn cltolicve nataoilne des scrveies de l'automobile du 15 jvneiar 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 orotbce 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 soitance des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cédants dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés 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 détermination du régime professionnel de retraite à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 9 (une annexe) du 13 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel du 16 novembre 2000, relatif au règlement de

ARRETE du 12 juillet 2006

En vigueur en date du 28 juil. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cédants dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés 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 des salariés, dans les entreprises de moins de dix salariés, dans le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 16 octobre 2006

En vigueur en date du 25 oct. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cédants dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés de l'automobile du 15 janvier

curier 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 cités aux articles n° 2004/52 (avenant n° 42 du 19 octobre 2004) et n° 2005/23 (avenant n° 42 bis du 19 avril 2005), disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, aux prix de 7,32 et 7,50 euros.

prévoyance, dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et soitance des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant 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 cités aux articles n° 2005/46, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et soitance de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'accord 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 cité à l'article n° 2006/12, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

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 retraite sociale à la convention collective nationale susvisée.

Aitclre 2

L'extension des effets et sonctnas de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la piobitlacun du présent arrêté puor la durée rtsnaet à couirr et aux ciooinnds prévues par leidt avenant.

Actrlie 3

ARRETE du 21 novembre 2006

En vigueur en date du 30 nov. 2006

Airctle 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les euryeompls et tuos les salariés cimpros dnas le champ d'application de la cononveitn clleoitvce naatolnie des sceerivs de l'automobile du 15 jjaventr 1981 tel qu'étendu par l'arrêté du 30 octbore 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jleulit 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nrvombe 1993, les dipiiostsnos de l'avenant n° 46 du 16 mai 2006, reiatlf aux saaeilrs minima, à la cionoventn cctevollie nolniatae susvisée.

Le deuxième triet du papraghae 1 de l'article 1er est exlcu de l'extension cmroe étant cotrinae aux dposstoniis de l'article L. 141-9 du cdoe du travail.

ARRETE du 12 février 2007

En vigueur en date du 25 févr. 2007

Actrlie 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les empeyoruls et tuos les salariés criomps dnas le cahmp d'application de la cnetvnoion civlcteloe natlianoe des svieecrs de l'automobile du 15 jianver 1981, tel qu'étendu par l'arrêté du 30 ortbcoe 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jleulit 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nerbvmo 1993, les doiniptsisos de l'avenant n° 47 du 17 ocorbte 2006, ratleif aux slaaries minima, à la coeinntvon ctevicllloe nnaiolate susvisée.

Les pmierer et deuxième ttreis du parhagpare 1 de l'article 1er snot étendus suos réserve que les tmeers " ganrtaie légale du SIMC " et " ganriate acpliplabe à l'échelon 1 " fnasset référence à la vlauer du sliarae miinum inrepefostrninsol de casnsroice en

ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Atlrcie 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les erpoemlyus et tuos les salariés ciprms dnas le chmap d'application de la ceotivnonn ccletvoile naaointle des scereivs de l'automobile du 15 jaevnir 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 oobrcte 1981, et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 jleulit 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 nemrvobe 1993, les dipisositons de l'avenant n° 10 du 19 sreptbmee 2006 à l'accord du 16 nomrvebe 2000 sur les règlements de prévoyance cnlcou

Le drtceueur général du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal offeicil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bteillun oceiffil du ministère, fsaliucce cnivtoonnes cloectviels n° 2006/24, dnoisbiple à la Detcrioin des Jrauooux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,61 euros.

Aictrle 2

L'extension des eeffts et saonticns de l'avenant susvisé est faite à deatr de la puitocblain du présent arrêté puor la durée rnasett à cruior et aux ciidnotons prévues par ldeit avenant.

Arlicte 3

Le dceeurtr général du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal oeficil de la République française.

Nota. - Le ttxe de l'avenant susvisé a été publié au Buliteln ofeicil du ministère, fclcause connvieonts coltilcvees n° 2006/27, dplnobsiie à la Detcriion des Jnauuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

viueugr au monemt de la ptliibocaun au Janourl ofiicfel du présent arrêté.

Aitrclce 2

L'extension des etfefts et sntocains de l'avenant susvisé est fiata à detar de la ptublcaiiion du présent arrêté puor la durée rtsneat à crouir et aux cooinntids prévues par ldeit avenant.

Atlrcie 3

Le dteiuerr général du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oecffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btlleuin oiifefcl du ministère, fcciaulse ceoitnonvns coeclvletis n° 2006/51, dnploisbie à la Doctirien des Jaounurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

dnas le cadre de la cvtonnoien cielloctve naianltoe susvisée.

Aciltre 2

L'extension des etfefts et snatnoics de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pilcaoitubn du présent arrêté puor la durée rnaetst à cruior et aux cnndtoiois prévues par ledit avenant.

Alrctie 3

Le dtcuierer général du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol offieicil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fédération des travailleurs de l'automobile n°

ARRETE du 16 juillet 2007

En vigueur en date du 24 juil. 2007

Article 1er

Sont renoués obligatoires, pour tous les employés 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 partiel national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, portant modification de l'objet du dispositif de branche et des missions du CSEA 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 ;

2006/48, disponible à la Direction des relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

- l'avenant n° 49 du 13 février 2007, relatif aux modalités 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 conditions des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine 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 Bulletin officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fédération des travailleurs de l'automobile n° 2007/13 et n° 2007/16, disponibles à la Direction des relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

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, les dispositions de l'accord paritaire du 20 décembre 2017 relatif au RNCSA et RNQSA, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0038 du 14 février 2019

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 86 du 4 juillet 2018 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0161 du 13 juillet 2019

Article 1

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, les dispositions de :

- l'accord du 4 juillet 2018 relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile et au répertoire national des certifications des services de l'automobile pour le 2e semestre 2018, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, cet accord, qui ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail.

- l'accord du 25 septembre 2018 relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile pour le 2e semestre 2018 (fiches complémentaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

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.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2018/45 et 2018/50, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0248 du 24 octobre 2019

Article 1

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, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2018 relatif à l'ouverture d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

Article 1

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, les dispositions de l'accord du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve que les références au CHSCT soient entendues comme se référant au CSE lors de sa mise en place.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

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, les stipulations de :

- l'avenant n° 83 du 22 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité des salariés, à la convention collective susvisée ;
- l'accord du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire ;
- l'avenant n° 90 du 10 octobre 2019 à l'accord du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et 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.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes de l'accord et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/20, 2019/17 et 2019/44, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

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, les dispositions de :

- l'accord du 15 mai 2019 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue,

conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 91 du 10 octobre 2019 à l'accord du 15 mai 2019 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et 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.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/27 et 2019/44 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 89 du 3 juillet 2019 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0031 du 6 février 2020

Article 1

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, les stipulations de :

- l'accord du 24 mai 2018 relatif au dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les articles 1.1 et 1.2 du chapitre I de l'annexe 2.17 de la convention collective nationale tels que modifiés par l'accord sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Les termes « au plan national » figurant aux articles 1.1 et 1.2 du chapitre II de l'annexe 2.17 de la Convention collective nationale, tel que modifié par l'accord, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'article 1 du chapitre III de l'annexe 2.17 de la Convention collective nationale, tel que modifié par l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

L'alinéa 17 de l'article 2 du chapitre III de l'annexe 2.17 de la Convention collective nationale tel que modifié par l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 2231-2 et L. 2231-5-1 du code du travail.

L'alinéa 18 de l'article 2 du chapitre III de l'annexe 2.17 de la convention collective nationale tel que modifié par l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2242-5 et R. 2242 du code du travail.

Le 5ème alinéa du b « Entreprises de onze à quarante-neuf salariés » de l'article 1.07 de la convention collective tel que modifié par l'article 5 de l'avenant 85 (annexe 1 à l'accord) est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-23 et L. 2232-21 du code du travail.

Les deux derniers alinéas du c « Entreprises d'au moins cinquante salariés » de l'article 1.07 de la convention collective tel que modifié par l'article 5 de l'avenant 85 (annexe 1 à l'accord) sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail relatives aux conditions de validité des accords conclus avec des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et des dispositions de l'article L. 2232-26 relatives aux conditions de validité des accords conclus avec un salarié mandaté.

- l'avenant n° 88 du 10 avril 2019 relatif à la prime d'intégration, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et 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.

Fait le 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/34 et 2019/21, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mai 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0116 du 12 mai 2020

Article 1

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, les stipulations de l'accord du 2 avril 2020 relatif aux conditions exceptionnelles applicables aux congés payés dans le cadre de la crise sanitaire du covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 11 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

Article 1

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, les stipulations de l'accord du 22 octobre 2019 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « pro-A », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les certifications suivantes prévues au sein de la catégorie « parkings » de l'annexe 1 sont exclues de l'extension comme étant contraaires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- CQP : Agent d'exploitation de stationnement ;
- CQP : Opérateur de stationnement ;
- CQP : Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement ;
- CQP : Responsable d'exploitation de stationnement.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 22 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la

convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

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, les stipulations de l'avenant n° 93 du 17 octobre 2019 relatif à la mise en conformité réglementaire du régime professionnel complémentaire de santé, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur à compter du 1er janvier 2020, en matière de prise en charge des soins prothétiques dentaires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0189 du 2 août 2020

Article 1

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, les stipulations de :

- l'accord du 25 juin 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire, conclu dans le cadre de la convention

collective susvisée, sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire ;
- l'avenant n° 92 du 10 octobre 2019 à l'accord du 25 juin 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et 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.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2019/35 et 2019/44, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'avenants et d'un accord à la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0276 du 14 novembre 2020

Article 1

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, les stipulations de :

- l'avenant n° 77 du 22 juin 2016 relatif à diverses dispositions en fonction des évolutions législatives et conventionnelles intervenues, à la convention collective susvisée.

L'article 8 est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise détermine les modalités de regroupement des horaires des salariés à temps partiel, dont la durée de travail pourrait être inférieure à l'équivalent de vingt-quatre heures par semaine, calculé sur la période de référence définie par un accord d'aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 et de l'article L. 3123-27 du code du travail.

L'article 11 en tant qu'il modifie le sixième alinéa devenu le quatrième alinéa du paragraphe a) de l'article 1.15 de la convention collective susvisée est étendu sous réserve d'entendre comme « périodes considérées comme du travail effectif pour la détermination de la durée du congé » l'ensemble des périodes considérées comme telles par le code du travail,

notamment les articles L. 3142-1 et L. 3142-2, ou par d'autres dispositions législatives et réglementaires.
L'article 24 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail.

- l'avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective des services de l'automobile, à la convention collective susvisée.

Le deuxième paragraphe (tiret) de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

- l'avenant n° 87 du 19 décembre 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective des services de l'automobile, à la convention collective susvisée ;
- l'accord du 22 avril 2020 relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

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.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Les textes des avenants et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2016/34, 2018/36, 2019/9 et 2020/23 disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

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, les stipulations de :

- l'accord paritaire national du 25 juin 2019 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le deuxième semestre 2019, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord paritaire national du 19 décembre 2019 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2020, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord paritaire national du 23 juin 2020 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2020, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

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.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés aux Bulletins officiels du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/35, 2020/9 et 2020/31 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0065 du 17 mars 2021

Article 1

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, les stipulations de l'accord du 29 avril 2020 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19, au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé est publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0099 du 27 avril 2021

Article 1

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, les stipulations de l'avenant n° 97 du 19 janvier 2021 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 12 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 29 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

Article 1

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, les stipulations de l'accord paritaire national du 16 décembre 2020 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2021, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié aux Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/04 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 avril 2021 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0122 du 28 mai 2021

Article 1

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, les stipulations de l'avenant n° 95 du 9 septembre 2020 relatif à l'organisation des jurys CQP dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, à la convention collective susvisée.

L'avenant n° 95 est étendu sous réserve que les sessions d'examen des CQP enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou dans le répertoire spécifique (RS) soient organisées, à compter de la fin de l'application du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, conformément aux dispositions des articles 3 et 4 de l'arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0169 du 23 juillet 2021

Article 1

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, les stipulations de l'avenant n° 98 du 8 avril 2021 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale des services de l'automobile au regard des dispositions légales et réglementaires (congés exceptionnels pour événements personnels), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090)

JORF n°0180 du 5 août 2021

Article 1

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, les stipulations de l'accord du 8 avril 2021 relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié aux Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/17 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.