CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle

Activités connexes

Contrôle technique automobile

Formation des conducteurs

CONVENTION COLLECTIVE

Version 26

Février 2020

SOMMAIRE

CONVENTION COLLECTIVE

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS---------- (1.1)

Article 1.01	Objet et champ d'application	1
Article 1.02	Durée, Dénonciation, Révision	3
Article 1.03	Avantages acquis	3
Article 1.04	Droit syndical et liberté d'opinion	3
Article 1.05	Dialogue social de branche	5
Article 1.06	Dialogue social dans les territoires	5
Article 1.07	Dialogue social dans l'entreprise	6
Article 1.08	Conditions d'emploi	7
Article 1.09	Organisation du travail	7
Article 1.09 *bis*	Heures supplémentaires	11
Article 1.09 *ter*	Temps de trajet inhabituel	12
Article 1.10	Réglementation des périodes de travail et de repos	12
Article 1.11	Travail à temps partiel	16
Article 1.12	Compte épargne-temps	19
Article 1.13	Ancienneté	20
Article 1.14	Réfectoires et titres-restaurant	20
Article 1.15	Congés payés	20
Article 1.16	Salaires	22
Article 1.17	Égalité professionnelle entre hommes et femmes	23
Article 1.18	Bulletin de salaire - Certificat de travail	23
Article 1.19	Jeunes salariés	24
Article 1.20	Qualifications professionnelles	25
Article 1.21	Formation professionnelle	25
Article 1.22	Dispositifs de formation professionnelle	28
Article 1.23	Emploi des salariés âgés	30
Article 1.24	Régimes complémentaires obligatoires de retraite	31
Article 1.25	Épargne salariale	32
Article 1.26	Régime obligatoire de prévoyance	32
Article 1.26 *bis*	Garanties supplémentaires de prévoyance	33
Article 1.27	Régime Professionnel Complémentaire de Santé	34
Article 1.28	Santé et sécurité des salariés	34
Article 1.29	Réalisations sociales	34

CHAPITRE II – STATUT PROFESSIONNEL DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS ---------- (1.2)

Article 2.01	Domaine d'application	1
Article 2.02	Contrat de travail	1
Article 2.03	Période d'essai	1
Article 2.04	Salaires	2
Article 2.05	Formation-qualification	2
Article 2.06	Acomptes	3
Article 2.07	Congés payés annuels	3
Article 2.08	Durée du travail	3
Article 2.09	Congés exceptionnels pour événements personnels	3
Article 2.10	Indisponibilité du salarié	4
Article 2.11	Congés au bénéfice des parents	5
Article 2.12	Préavis	5
Article 2.13	Indemnité de licenciement	6

CHAPITRE III – CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIERS ET EMPLOYÉS ---------- (1.3)

Article 3.01	Classement en catégorie « Ouvriers-Employés »	1
Article 3.02	Modalités du classement en catégorie « Ouvriers-Employés »	1
Article 3.03	Classification des Ouvriers et Employés	2

CHAPITRE III *bis* – CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE MAÎTRISE ---------- (1.4)

Article 3B.01	Classement en catégorie maîtrise	1
Article 3B.02	Modalités du classement en catégorie maitrise	1
Article 3B.03	Classification de la maîtrise	2

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL MAÎTRISE ET CADRES ---------- (1.5)

Article 4.01	Domaine d'application	1
Article 4.02	Contrat de travail	1
Article 4.03	Période d'essai	1
Article 4.04	Organisation du travail	2
Article 4.05	Rémunération	2
Article 4.06	Forfait en jours	2
Article 4.07	Congés exceptionnels pour événements personnels	3
Article 4.08	Indisponibilité	3
Article 4.09	Congés au bénéfice des parents	4
Article 4.10	Préavis	5
Article 4.11	Indemnité de licenciement	5

CHAPITRE V – CLASSIFICATION DES CADRES ----- (1.6)

Article 5.01	Classement en catégorie « cadres »	1
Article 5.02	Modalités du classement en catégorie «cadres»	1
Article 5.03	Classification des cadres	2

CHAPITRE VI – STATUT DU PERSONNEL AFFECTÉ À LA VENTE DE VÉHICULES ET DES SALARIÉS ITINÉRANTS ---------- (1.7)

Article 6.01	Domaine d'application	1
Article 6.02	Contrat de travail	1
Article 6.03	Organisation du travail	1
Article 6.04	Rémunération	1
Article 6.05	Absences	2

ANNEXES

Salaires minima	(2.1)
Application des 35h par attribution de jours de repos	(2.2)
Annualisation des horaires de travail	(2.3)
Compte épargne temps	(2.4)
Répertoire national des certifications	(2.5)
Répertoire national des qualifications	(2.6)
Règlement Général de Prévoyance	(2.7)
Régime Professionnel Obligatoire de Prévoyance	(2.8)
Régime Professionnel Complémentaire de Santé	(2.9)
Accompagnement et insertion des jeunes	(2.10)
Apprentissage 2015-2019	(2.11)
Contrats de professionnalisation	(2.12)
Périodes de professionnalisation	(2.13)
Certificats de qualification professionnelle	(2.14)
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	(2.15)
Validation des acquis de l'expérience	(2.16)
Dialogue social	(2.17)
Santé - sécurité	(2.18)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE du 15 janvier 1981

Commerce et Réparation de l'Automobile, du Cycle et du Motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs

PRÉAMBULE

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

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

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

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

– la situation des vendeurs ;

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

– la durée du travail ;

– la définition de l'ancienneté.

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

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

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES SIGNATAIRES

- Chambre Syndicale Nationale du Commerce et de la Réparation de l'Automobile (C.S.N.C.R.A.), *devenue Conseil National des Professions de l'Automobile (C.N.P.A.)*
- Chambre Syndicale Nationale des Electriciens Spécialistes de l'Automobile (C.S.N.E.S.A.), *devenue Groupement National des Entreprises Spécialisées de l'Automobile (G.N.E.S.A.)*
- Fédération Nationale du Commerce et de l'Artisanat de l'Automobile (F.N.C.A.A.), *devenue Fédération Nationale de l'Artisanat Automobile (F.N.A.A.)*
- Fédération Nationale du Commerce et de la Réparation du Cycle et du Motocycle (F.N.C.R.M.)
- Fédération Française de la Carrosserie (F.F.C.)
- Chambre Nationale du Commerce du Pneumatique et de l'Industrie de Rechapage (C.N.C.P.I.R.), *devenue « Les Professionnels du Pneu »*

ORGANISATIONS ADHÉRENTES

- Syndicat National du Contrôle Technique Automobile (S.N.C.T.A.), le 23 mai 1990
- Union Nationale Intersyndicale des Enseignants de la conduite (U.N.I.D.E.C) , le 11 juin 1997.

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS SIGNATAIRES

- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (C.F.D.T.)
- Fédération des Syndicats Chrétiens de la Métallurgie (C.F.T.C.)
- Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie (F.O.)
- Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie (C.F.E.-C.G.C.)
- Chambre Syndicale Nationale des Voyageurs, Représentants et Cadres de Vente de l'Automobile (C.S.N.V.A.)

ORGANISATIONS ADHÉRENTES

- Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (C.G.T.), le 14 octobre 1981.

CHAPITRE I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

ARTICLE 1.01 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

a) Objet de la convention collective

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

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

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

b) Application de la convention collective

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

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

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

– ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1-04 bis ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

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

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

c) Entreprises assujetties en raison de leur activité principale

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

➢ **Commerce et réparation des véhicules automobiles**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***45.11Z « commerce de voitures et de véhicules automobiles légers »,***
concernant le commerce de gros et de détail y compris sur internet, de tous véhicules automobiles neufs ou d'occasion de 3,5 tonnes ou moins, incluant les véhicules spéciaux tels qu'ambulances, minibus, véhicules tout terrain, « autos-caravanes »*, voiturettes. Sont exclues les activités de vente automobile réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.

- ***45.19Z « commerce d'autres véhicules automobiles »,***
concernant le commerce de gros et de détail y compris sur internet, des véhicules neufs ou d'occasion de plus de 3,5 tonnes suivants : camions, remorques (sauf remorques de tourisme) et semi-remorques, véhicules de transport en commun, véhicules tout terrain, « autos-caravanes »*. Sont exclues les activités de vente de véhicules industriels réalisées par les sièges et établissements administratifs des sociétés assurant, pour une marque étrangère, l'organisation de l'importation et la représentation de cette marque en France.

** Le commerce d'autocaravanes est exclu de l'extension (arrêté du 13 juillet 2011 publié au J.O. du 22 juillet).*

- ***45.20A « entretien et réparation de véhicules automobiles légers »,***
  concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges de voiture, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires, et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation), des véhicules dont la vente est visée au code 45.11Z *.

- ***45.20B « entretien et réparation d'autres véhicules automobiles »,***
  concernant la réparation mécanique, la maintenance et la réparation électrique et électronique, la réparation de la carrosserie et la peinture, la réparation et le remplacement des pneumatiques, la réparation et le remplacement des pare-brise et des vitres, la réparation des sièges, le lavage et le lustrage, la vidange, le montage de pièces et accessoires, et le dépannage-remorquage (dépannage suivi ou non de remorquage pour réparation), des véhicules dont la vente est visée au code 45.19Z *.

➢ **Commerce d'équipements automobiles**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***45.32Z « commerce de détail d'équipements automobiles »,***
  concernant le commerce de détail y compris sur internet de tout type de pièces, composants, fournitures, outils et accessoires de véhicules automobiles tels que pneumatiques, pots d'échappement, bougies, essuie-glace, appareils d'éclairage.

➢ **Commerce et réparation des motocycles**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***45.40Z « commerce et réparation de motocycles »,***
  concernant le commerce « de gros »** et de détail de motocycles, de vélomoteurs, de cyclomoteurs, de quads non carrossés, de moto-neige, et de pièces et d'accessoires pour ces véhicules, ainsi que l'entretien et la réparation de ces véhicules.

➢ **Commerce de carburants**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***47.30Z « commerce de détail de carburants en magasin spécialisé »,***
  concernant le commerce de détail de carburants, de lubrifiants et de produits de refroidissement pour véhicules automobiles, poids lourds et motocycles.

➢ **Commerce et réparation des cycles**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***47.64Z « commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé »,***
  dans lequel est exclusivement visé le commerce de bicyclettes.

- ***95.29Z « réparation d'autres biens personnels et domestiques »,***
  dans lequel sont exclusivement visés l'entretien et la réparation de bicyclettes.

➢ **Location de véhicules automobiles**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***77.11A « location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers »,***
  concernant la location de courte durée de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.

- ***77.11B « location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers »,***
  concernant la location de longue durée et la location-bail de voitures particulières et autres véhicules automobiles sans chauffeur de 3,5 tonnes ou moins.

- ***77.39Z « location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels »,***
  dans lequel est exclusivement visée la location et la location-bail de motocycles « et d'autos-caravanes »***.

➢ **Services auxiliaires de l'automobile**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***52.21Z « services auxiliaires des transports terrestres »,***
  dans lequel sont exclusivement visées :
  – l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements, couverts ou non, de stationnement pour véhicules ;
  – les services de remorquage et d'assistance routière de véhicules.

_____
** La réparation d'autocaravanes est exclue de l'extension.*
*** Le commerce de gros de motocycles, de vélomoteurs et de cyclomoteurs est exclu de l'extension.*
**** La location d'autocaravanes est exclue de l'extension*

- ***71.20A « contrôle technique automobile »,***
  correspondant au contrôle périodique de tous types de véhicules avec la délivrance d'un procès-verbal.

- ***81.29B « autres activités de nettoyage »,***
  dans lequel est exclusivement visée l'activité de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client.

➢ **Enseignement de la conduite**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***85.53Z « enseignement de la conduite »,***
  concernant l'activité des établissements d'enseignement à la conduite et à la sécurité routière préparant aux différents types de permis de conduire, ainsi que celle des centres de récupération des points du permis de conduire.

- ***85.59B « autres enseignements »,***
  dans lequel sont exclusivement visés les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière.

➢ **Démontage et recyclage des véhicules automobiles**
Sont incluses dans le champ de la Convention collective les activités décrites ci-après, en référence aux codes APE suivants :

- ***45.32Z « commerce de détail d'équipements automobiles »,***
  lorsque l'activité de démontage et de recyclage de véhicules automobiles conduit essentiellement à vendre au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion pour véhicules automobiles.

- ***46.77Z « commerce de gros de déchets et débris »,***
  lorsque l'activité de récupération des pièces automobiles réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de stockage et de livraison, fait relever l'entreprise du commerce de gros de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération.

ARTICLE 1.02 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION

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

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

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

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

ARTICLE 1.03 - AVANTAGES ACQUIS

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

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

ARTICLE 1.04 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

a) Principe

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs.
L'exercice du droit syndical dans les entreprises est réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque syndicat représentatif peut notamment constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

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

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

b) Congrès statutaire

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

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

c) Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

d) Priorité de réembauchage : permanent syndical

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

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

e) Panneaux d'affichage

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

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

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

f) Droit d'expression des salariés

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

g) Mandats syndicaux (Avenant n° 85 du 24 mai 2018 *)

Les salariés dépositaires d'un mandat de représentation délivré par une organisation syndicale représentative sont tenus d'informer leurs employeurs de leur participation à une instance paritaire de branche, dès réception de leur convocation. Ces instances sont la CPNSA ou les CPRSA visées à l'annexe 2-17, les groupes techniques que ces dernières peuvent créer, ainsi que les organes de gestion des institutions et organismes paritaires de branche.

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

Les employeurs devront prendre les dispositions nécessaires pour que leurs salariés dépositaires d'un mandat puissent exercer celui-ci dans les meilleures conditions. En concertation avec ces salariés, il met en place les dispositions d'organisation du travail propres à limiter les conséquences des absences sur le fonctionnement de l'entreprise.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par les salariés dépositaires d'un mandat de représentation est maintenue par l'employeur. Les conditions dans lesquelles un remboursement de cette rémunération et des contributions sociales afférentes peut être obtenu par l'employeur sont indiquées dans l'annexe 2-17.

Les conditions d'indemnisation des frais exposés à l'occasion de l'exercice d'un mandat sont fixées par chaque organisation représentative pour les commissions paritaires nationale et régionales, et par les instances de décision de chaque institution et organisme paritaire de branche pour la participation aux organes de gestion de ces derniers.

** Avenant annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020*

ARTICLE 1.05 - DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE (Avenant n° 85 du 24 mai 2018 *)

a) Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA) est la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui exerce les missions d'intérêt général visées à l'article L.2232-9 du code du travail.

Les accords de branche sont négociés en son sein, de même que toutes délibérations paritaires par lesquelles la représentation de la branche est assurée.

La composition de la CPNSA, son fonctionnement et ses attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

Les accords de branche peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

b) Développement du dialogue social

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au Centre d'Études des Services de l'Automobile (IRP AUTO CESA).

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

Les organisations représentatives contribuent à l'information des entreprises et des salariés en ouvrant sur internet le portail de branche <services-automobile.fr>, sur lequel sont notamment placés le texte de la convention collective et celui des accords de branche.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par une convention passée entre IRP AUTO CESA et tout organisme qu'il choisit à cet effet.

ARTICLE 1.06 - DIALOGUE SOCIAL DANS LES TERRITOIRES (Avenant n° 85 du 24 mai 2018 *)

a) Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale des services de l'automobile (CPRSA) est instituée dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale.

Ces commissions sont spécifiquement chargées d'informer les entreprises de moins de onze salariés et leurs salariés des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables, notamment en émettant tous avis et conseils utiles dans ce domaine.

La composition des CPRSA, leur fonctionnement et leurs attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

b) Négociations collectives

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1-01 ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :
– être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés représentative dans la branche, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;
– ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l'objet de l'accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l'article 1-05 a) ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l'initiative de l'organisation la plus diligente.

** Avenant annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

Toute demande d'extension de ces accords est subordonnée à l'autorisation d'au moins une des organisations visées ci-dessus.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1-01 ne peut déroger aux dispositions conventionnelles nationales 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 - DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE (Avenant n° 85 du 24 mai 2018 *)

a) Entreprises de moins de onze salariés

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

Il met à leur disposition un exemplaire 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 quatre ans, pour une liste syndicale de leur choix à l'occasion du scrutin national destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord valide.

b) Entreprises de onze à quarante-neuf salariés

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

Lorsque l'entreprise comporte au moins deux 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 reconnaissant 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 regroupant au moins onze salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place, selon les modalités définies par la législation en vigueur notamment lorsque l'UES comporte au moins deux établissements.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt 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) sont applicables.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante 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 cinquante salariés

Les dispositions des quatre 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 titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale 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 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. A défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

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

** Avenant annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

ARTICLE 1.08 - CONDITIONS D'EMPLOI (Avenant n° 85 du 24 mai 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. À cet effet, les vacances ou créations de poste seront portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés, en raison de leurs aptitudes.

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

b) Mutations économiques (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 **)

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 seront 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 1.09 - ORGANISATION DU TRAVAIL

a) Durée du travail

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

Sous réserve des dispositions de l'article 1-09 *ter*, les temps de trajet à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail ou pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif. Il en est de même pour les temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 **).*

Lorsqu'une disposition réglementaire ou conventionnelle, ou le règlement intérieur, ou le contrat de travail, imposent le port d'une tenue de travail justifié par la protection de l'hygiène et de la sécurité du salarié, cette tenue doit être revêtue sur le lieu de travail. Une contrepartie doit alors être donnée au salarié, soit sous forme de prime d'habillage, soit en assimilant les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail. Une contrepartie de même nature doit également être accordée lorsque l'employeur fournit une tenue de travail spécifique qu'il impose de porter sur le lieu de travail *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)*.

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

b) Organisation collective du travail

1 - Dans le cadre d'un horaire prédéterminé

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

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

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

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

** Avenant annexé à l'accord « étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*
*** Avenant en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

c) Organisation individuelle du travail

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

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

– les salariés itinérants visés au chapitre VI ;

– les salariés à temps partiel visés à l'article 1-11 ;

– les salariés placés dans les conditions d'emploi particulières visées à l'article 1-10 e) ;

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

d) Forfait assis sur un salaire mensuel

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

Le nombre d'heures sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé en respectant la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article 1-09 *bis*, ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

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

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

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1-09 a).

e) Forfait en heures sur l'année

1 - Salariés visés

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

– Cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps ;
– Salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

2 - Régime juridique

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

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

Ainsi, l'horaire annuel convenu avec les salariés pouvant prétendre aux droits complets visés ci-dessus sera au plus égal à 1 920 heures **. Lorsque le salarié n'a pas acquis ces droits complets, le volume annuel d'heures de travail pour la période considérée est égal à l'horaire annuel contractuellement convenu diminué de 35 heures par semaine de droits 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.

_____

** Voir partie 2.1.*

*** Durée majorée de 7 heures par an, conformément à l'article 5 de la loi sur la « journée de solidarité » du 30 juin 2004.*

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives incluant le dimanche. Les dérogations exceptionnelles ou temporaires au repos dominical, qui sont celles prévues par l'article 1-10 b), ouvrent droit aux garanties visées par ce même article.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail, qui doit être conforme aux prescriptions de l'article 1-09 a).

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

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

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti correspondant au classement de l'intéressé, majoré dans les conditions suivantes :
- une majoration égale à 10 % du salaire minimum garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de 10 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à 38 heures 30) ;
- une majoration égale à 20 % du salaire minimum garanti, pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus (soit une moyenne hebdomadaire supérieure à 38 h 30 et inférieure ou égale à 42 heures).

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

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

f) Forfait en jours (Avenant n° 70 du 3 juillet 2014 *)

1 - Salariés visés
Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'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 du 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 à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

La convention de forfait indique la période annuelle sur laquelle elle s'applique, qui peut être l'année calendaire 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 trois mois, conclu avec un cadre qui répond aux caractéristiques définies au point 1;
- avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant notamment dans le cadre d'un congé parental une période, exprimée en mois, au plus égale à douze 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 cadre 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.

** Avenant étendu par arrêté du 9 avril 2015 (J.O. du 18 avril). Cet arrêté comporte diverses réserves relatives aux exigences jurisprudentielles et aux possibilités de traiter ce thème par accord d'entreprise ou d'établissement (art. L.3121-39 C.trav.) : s'y reporter.*
*** Ce point est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L.3121-43 du code du travail.*

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 journalier 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 comptera pour deux jours de travail, dans le document de contrôle visé à l'article 1-09 a), et donnera droit en outre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22e de ce forfait.

La charge quotidienne 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 minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l'intéressé, majoré de 25% *.

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

Lorsque le nombre de jours convenu initialement vient à être réduit d'un commun accord des parties, la rémunération mensuelle est calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait inscrit dans la convention de forfait 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 correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune prestation du contrat de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire. La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix du forfait 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 horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

g) Forfait sans référence horaire

1 - Salariés visés
Les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement, peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire.

Il peut s'agir :
- soit de cadres de niveau V ;
- soit de cadres de niveau IV dans les établissements d'au moins 50 salariés.

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

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

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

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

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

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

_____
** Voir partie 2.1.*
*** La règle de proratisation du salaire applicable avant l'entrée en vigueur de l'avenant n°70 peut toutefois continuer d'être appliquée dans les conditions prévues par l'article 3 de cet avenant.*

ARTICLE 1.09 *bis* - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) Définition

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

b) Régime des heures supplémentaires

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

– Les salariés visés à l'article 1-09 d) à g) ;
– Les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe « Annualisation des horaires de travail » * ;
– Les salariés dont le travail est organisé dans le cadre de l'annexe « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques » **.

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

c) Contingent annuel (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 ***)

Les entreprises peuvent faire effectuer chaque année 220 heures supplémentaires. Les salariés peuvent toutefois accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel, dans les conditions précisées au paragraphe g) ci-après.

d) Paiement des heures supplémentaires

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

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

e) Conversion en repos de remplacement

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

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

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la possibilité d'attribuer un repos de remplacement est subordonnée à l'absence d'opposition « du comité social et économique » *****, lorsqu'il en existe.

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

f) Prise des repos

Les repos de remplacement sont pris dans les conditions suivantes :

- l'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée mois par mois, conformément à l'article 1-18 de la présente convention ;
- le droit à la prise des repos compensateurs légaux et aux repos de remplacement est réputé ouvert dès que leur durée atteint 7 heures au total ; la journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée ;

** Voir partie 2.3.*
*** Voir partie 2.2.*
**** Avenant en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*
***** " Les taux de majoration de 25% et de 50% fixés par l'article 1-09 bis d) ne peuvent pas être réduits par accord d'entreprise ou d'établissement " (Article 6 de l'avenant n°51 du 29 mai 2008).*
****** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

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

g) Heures choisies au-delà du contingent annuel

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

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

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

Les heures choisies sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti d'une majoration égale à 30% du salaire de base*, s'ajoutant à ce dernier et correspondant au nombre d'heures accomplies à ce titre au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Cette majoration se substitue à celle de 25% prévue par l'article 1-09 *bis* d) pour les huit premières heures supplémentaires accomplies au cours de la semaine. Pour les heures suivantes, la majoration est de 50%*.

ARTICLE 1.09 *ter* -TEMPS DE TRAJET INHABITUEL

Le présent article concerne les salariés non itinérants dont la rémunération est fonction de l'accomplissement d'un nombre déterminé d'heures de travail. En conséquence, il ne s'applique pas aux bénéficiaires d'un forfait en jours ou d'un forfait sans référence horaire, ni aux salariés régis par le chapitre VI, à l'exception des vendeurs affectés à un hall ou un magasin d'exposition visés à l'article 6-03 b). Il ne s'applique pas non plus aux déplacements professionnels qui imposent au salarié de ne pas rentrer à son domicile en fin de journée, sauf pour le trajet d'aller (premier jour du déplacement) et pour le trajet de retour (dernier jour du déplacement).

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

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

Cette contrepartie doit être proportionnelle à la durée du dépassement. Elle est attribuée sous la forme d'un repos compensateur de 25 % pris dans les conditions visées à l'article 1-09 *bis* f), ou bien, en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, sous la forme d'une indemnité versée avec la rémunération du mois considéré, égale à 25 % du salaire de l'intéressé pour la durée du dépassement.

ARTICLE 1.10 - RÉGLEMENTATION DES PÉRIODES DE TRAVAIL ET DE REPOS

a) Repos journalier

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

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

b) Repos hebdomadaire

• Principes

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

La demi-journée ou la journée entière 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.

_____

** "Le taux de majoration de 30% qui s'attache aux heures choisies au-delà du contingent annuel, est applicable aux huit premières heures supplémentaires accomplies chaque semaine au-delà de ce contingent. Ce taux ne peut être réduit par accord d'entreprise ou d'établissement. De même, le taux de 50% applicable aux heures suivantes ne peut être réduit par accord d'entreprise ou d'établissement" (Article 7 de l'avenant n°51 du 29 mai 2008, phrase étendue par arrêté rectificatif du 23 avril 2009 au J.O. du 30 avril).*

• Dérogations permanentes
Dans les établissements visés au 2ème alinéa de l'article 1.09 b) 1, qui sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les salariés affectés aux travaux visés à ce titre doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives.

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

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

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

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

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

• Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle
Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation accordée par arrêté préfectoral pour une période limitée ouvrira droit, outre le repos prévu par l'arrêté en contrepartie, à une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base, ou bien, lorsqu'il s'agit d'un vendeur de véhicules itinérant, d'une indemnité calculée comme indiqué à l'article 1-16, s'ajoutant à la rémunération du mois considéré.

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

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

Les majorations visées ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, à celles pour heures supplémentaires prévues à l'article 1.09 *bis*.

c) Jours fériés

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

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

• Autres jours fériés

1er janvier	8 mai	Lundi de Pentecôte	15 août	11 novembre
Lundi de Pâques	Ascension	14 juillet	1er novembre	25 décembre

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

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

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

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

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

d) Travail de nuit *

1 - Définition du travail de nuit

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

2 - Recours au travail de nuit

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

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

3 - Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit :

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

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

Les salariés ainsi définis effectuent un travail de nuit, mentionné comme tel dans le contrat de travail, conformément aux articles 2-03 et 4-02 de la présente convention collective qui imposent la mention de l'organisation du travail dans le contrat de travail.

4 - Durée d'activité du travailleur de nuit

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

5 - Contreparties en repos pour le travailleur de nuit

Le travailleur de nuit bénéficie, en plus des pauses et des repos journaliers visés à l'article 1-10 a) :

– d'un repos compensateur fixé à 1,66% au titre de chaque heure effectuée pendant la période définie au point 1, pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à celle du salarié ; le bulletin de salaire mentionne le droit du salarié conformément au dernier alinéa de l'article 1-18 a) *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 **)* ;
– dans le cas d'une durée quotidienne supérieure à 8 heures en application d'une dérogation visée au point 9, d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement, qui s'ajoute au repos journalier de 11 heures dans les conditions prévues par l'article 1-10 a) et e) ; dans le cas où l'octroi de ce repos n'est pas possible dans ces conditions pour des motifs impérieux de service, un repos équivalent aux dépassements cumulés sur deux mois sera pris au terme de ces deux mois.

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

6 - Contreparties salariales pour le travailleur de nuit

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

La rémunération mensuelle du travailleur de nuit, mentionnée au contrat de travail, doit tenir compte des conditions particulières de ce travail. Ainsi, chaque heure de travail effectuée au cours de la plage horaire définie au point 1, ouvre droit à une majoration égale à 10 % du minimum conventionnel mensuel applicable au salarié divisé par 151,66 *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 **)* .

7 - Affectation au travail de nuit

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

_____

** Paragraphe étendu sous réserve des articles L.3122-29 à L.3122-41 du code du travail ; voir l'accord annexé à cet avenant, partie 3.1.*

*** Avenant en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

**** Précision exclue de l'extension comme étant contraire aux articles L.3151-1 à L.3154-3 ; toutefois la loi du 20 août 2008 sur la réforme du temps de travail a levé cette exclusion (voir art. L.3152-2 C.trav.).*

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

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

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

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

8 - Salariés autres que les travailleurs de nuit

a) La rémunération du salarié dont le contrat de travail prévoit, conformément à l'article 2-03 ou 4-02 de la présente convention, qu'il sera amené à travailler au cours de la période de nuit définie au point 1, sans répondre toutefois à la définition du « travailleur de nuit » telle que définie au point 3, doit tenir compte des conditions particulières de travail de l'intéressé.

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

c) Dès lors qu'ils ont travaillé au moins deux 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 visée 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 24h/24, et dans les stations de location de véhicules assurant un service sur la période de nuit ;

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

e) Conditions d'emploi particulières

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

1 - Permanences de service ✪

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

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

Pour le calcul de la durée du travail et des éventuelles heures supplémentaires, sont du temps de travail effectif :
– la durée des déplacements effectués dans le cadre des missions exécutées par le salarié ;
– la durée des trajets à partir du domicile du salarié sous astreinte pour se rendre directement sur les lieux d'intervention, ou pour y retourner après une intervention, par dérogation à l'article 1-09 a) ;
– la durée des interventions sur site.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1.11 -TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

a) Définition

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure :
1° à 35 heures par semaine, ou lorsqu'elle est inférieure, à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ;
2° à 35 heures par semaine en moyenne annuelle, par application d'un horaire « hebdomadaire » *** de 37 heures ou de 39 heures compensé par l'attribution de jours de repos spécifiques conformément à l'annexe correspondante de la convention collective ;
3° à la durée mensuelle du travail résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ***;
4° à la durée annuelle, au maximum égale à 1607 heures, fixée en application de l'annexe « annualisation » de la convention collective ;
5° à la durée annuelle, au maximum égale à 1607 heures, correspondant au forfait annuel en heures sur l'année défini par l'article 1-09 e) de la convention collective.

** Pour l'application de ces dispositions au regard de la législation relative aux « contrats d'usage », se référer aux articles L.1242-2 et L.1243-10 du code du travail.*
*** Voir le décret du 20 janvier 2005, partie 3.1.*
**** Avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

b) Mise en œuvre du travail à temps partiel

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés, ou bien à l'initiative de l'employeur.

Le passage à temps partiel des salariés âgés de 55 ans ou plus doit pouvoir être un moyen privilégié pour un aménagement des horaires tenant compte des contraintes du vieillissement, et pour faciliter la transition vers la fin de carrière. Il constitue à ce titre une évolution des fonctions qu'il peut être souhaitable d'évoquer lors des entretiens de deuxième partie de carrière visés à l'article 1-24. Il est également un élément important à prendre en considération pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans une perspective de transmission des savoirs.

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

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

Lorsqu'ils occupent un autre emploi du secteur privé, les salariés embauchés à temps partiel s'engagent à en informer leur employeur lors de leur embauchage, et à ne pas dépasser les durées maximales de travail autorisées par la loi.

c) Horaire à temps partiel à la demande du salarié

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée à temps complet peut demander à occuper un emploi à temps partiel, en adressant à l'employeur une lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre formule les souhaits du salarié quant à la durée du passage à temps partiel, à l'horaire de travail, et à l'emploi recherché, en précisant s'il s'agit de son poste de travail actuel ou d'un autre emploi existant dans l'établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de répondre favorablement, le salarié est invité à un entretien en vue d'examiner sa demande, dans le délai de trois mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur. Cet entretien se tient dans le délai de six mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur, à une date fixée d'un commun accord.

Lorsque l'employeur n'envisage pas de répondre favorablement, il explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande, dans une lettre recommandée avec accusé de réception qu'il adresse au salarié dans le délai d'un mois suivant la réception de la lettre recommandée par laquelle le salarié avait exprimé sa requête.

d) Horaire temporairement réduit pour motif familial

L'employeur s'efforcera de satisfaire la demande du salarié qui, en raison des besoins de sa vie familiale, souhaite bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine. Les modalités de cette réduction de la durée du travail sont celles fixées par l'article L.3123-7 du code du travail.

e) Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel comporte, outre les mentions obligatoires visées aux articles 2-03 et 4-02 de la présente convention, l'ensemble des mentions légales relatives aux horaires de travail et aux éventuelles modifications de ces horaires, notamment en cas de recours à des heures complémentaires.

f) Horaires de travail

1 - Durée minimale
La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine « ou à l'équivalent mensuel de cette durée » *. Chaque journée de travail doit être interrompue par une pause d'une durée de deux heures au maximum, sauf demande expresse du salarié. Le salarié âgé de moins de 18 ans ne peut travailler, en tout état de cause, plus de quatre heures et demie consécutivement.

2 - Dérogations à la durée minimale
Le contrat de travail peut fixer une durée du travail inférieure à vingt-quatre 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 droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

** Avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018*

2°- salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études, auquel cas la fixation d'un horaire inférieur à « ce minimum »* est de droit.

3°- salarié ne relevant pas des cas ci-dessus et occupant un des emplois suivants, pour lesquels une durée égale à douze heures trente minutes ou plus par semaine, ou à l'équivalent mensuel de cette durée, peut être fixée *:

- emploi de secrétariat et/ou de comptabilité;
- emploi de nettoyage des locaux de travail ;
- emploi de convoyeur 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 *.

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 *.

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 *.

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre annuel, la répartition des horaires est programmée dans le cadre d'un volume annuel d'heures conformément à l'article 5.2 de l'annexe Annualisation des horaires de travail , « les heures devant être regroupées par journées de sept à huit heures ou par demi - journées de travail de trois à cinq heures » **.

L'article 1-10 a) de la Convention collective relatif au repos journalier est applicable aux salariés à temps partiel. Par dérogation toutefois, le salarié à temps partiel âgé d'au moins 18 ans peut demander que chacune des journées de travail soit continue lorsqu'elle ne dépasse pas six heures. Lorsqu'il est âgé de moins de 18 ans, le salarié ne peut, en tout état de cause, travailler plus de quatre heures et demie consécutivement.

g) Heures complémentaires

Le contrat de travail peut prévoir la faculté de dépasser l'horaire contractuel en effectuant 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 paragraphe h). Afin de limiter les contraintes pouvant découler de l'accomplissement d'heures complémentaires, l'employeur est invité à établir un planning hebdomadaire des horaires chaque fois 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 inscrite 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 accomplies au-delà du 10e de la durée inscrite sur le contrat dans la limite visée à l'alinéa précédent.

Afin que la journée de travail ne comporte 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 pourront pas être accomplies sans l'accord du salarié, lorsqu'elles le conduisent à travailler un jour de la semaine non prévu par le contrat de travail, ou lorsque celui-ci justifie d'un engagement contractuel pris 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 deux 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.

** Avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*
*** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

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 sept 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 recours aux contrats 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 accroissement ponctuel de l'activité lié à un remplacement 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 3° du paragraphe f) 2.

Les compléments d'heures seront 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 prenant en compte, à compétence égale, la demande écrite la plus ancienne.

En cas de recours aux compléments d'heures, la durée du travail peut être portée temporairement à un temps complet, sans pouvoir dépasser 1547 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 conclu est limité à quatre par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément 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 remplacement temporaire d'un salarié, le salaire mensuel de base ne peut pas être, à qualification égale, inférieur à celui du titulaire du poste majoré de 10%. Les heures complémentaires accomplies 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 plein et à temps partiel sont identiques, le décompte des jours de congé s'effectuant comme indiqué à l'article 1.15 c) 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 accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut retenir la durée du travail réduite des salariés à temps partiel parmi les critères qu'il met en œuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

ARTICLE 1.12 - COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

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

** Avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*
*** Voir la partie 2.4.*

ARTICLE 1.13 - ANCIENNETÉ (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

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, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de cette entreprise.

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

Outre les périodes de travail effectif visées au § a), sont également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de suspension 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 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 correspondante 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 nouvelle rupture suivant elle-même un réembauchage, réduites des années qui ont pu être antérieurement retenues pour le paiement 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

Conformément aux dispositions réglementaires dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur doit, après avis du « comité social et économique » ** , mettre à leur disposition un local de restauration.

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

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

ARTICLE 1.15 - CONGÉS PAYÉS

a) Calcul des droits (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

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 exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée du congé est augmentée à raison d'un jour ouvrable après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de deux jours après vingt-cinq ans et de trois jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-trois 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 :
- 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 ;

** Avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*
*** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

- 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 professionnelle ;
- l'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante, dans la limite d'une durée maximale de trois mois;
- les absences pour participer 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, quelles que soient la durée et la répartition hebdomadaire des jours de travail. Une semaine de congé comporte donc autant de jours de congé qu'il y a de jours habituellement travaillés, partiellement ou totalement, au cours de la semaine ; ainsi par exemple, pour un salarié travaillant un seul jour par semaine, l'absence ce jour-là correspond à une semaine de congé payé.

b) Période de congés et période de référence

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

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

c) Congé principal de 4 semaines

Le congé principal de 4 semaines est attribué, soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du « comité 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 sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leur service chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

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

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

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

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

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

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

d) La 5e semaine

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

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

** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

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 un an d'ancienneté
Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté au 1er juin pourront bénéficier d'un complément de congés non payés jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables, à prendre dans le cadre des modalités ci-dessus prévues pour le congé principal et pour la 5e semaine.

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

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

Congés supplémentaires des salariés rappelés pour les besoins du service
Dans 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 deux 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.

Congé supplémentaire des parents de moins de 21 ans
Les parents salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.
Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Congés des salariés originaires des Départements et des Territoires d'Outre-Mer et du personnel immigré (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)
La date des congés payés des salariés originaires des Départements et Territoires d'Outre-Mer et du personnel immigré pourra être, sur la demande des intéressés, déterminée dans des conditions telles qu'elle leur facilite un séjour dans leur famille, lorsque celle-ci réside en dehors de la France métropolitaine.

Pour l'exercice de leur droit aux congés payés, ils pourront, en accord avec leur employeur :
- soit bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année ;
- soit bénéficier, tous les deux ans, de quelques semaines de congé supplémentaire non rémunéré. Dans ce cas, la durée totale de leur absence ne devra pas excéder trois mois.

f) Droit aux congés payés en cas d'indisponibilité du salarié (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

Le salarié absent pour indisponibilité au sens des articles 2-10 ou 4-08 de la convention collective pendant la période de prise des congés, soldera ses droits non placés dans le compte épargne-temps dans le délai d'un an suivant la reprise 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 percevra lors de la rupture du contrat de travail une indemnité compensatrice des congés payés qu'il n'a pas pu solder.

ARTICLE 1.16 - SALAIRES

a) Salaires minima conventionnels garantis

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

Ce salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, sauf en cas de lissage sur six mois dans le cas prévu à l'article 6-04 d).

Les salaires minima mensuels garantis correspondant à la durée légale du travail sont indiqués, pour chaque grille de classification (Ouvriers-employés, Maîtrise, Cadres) dans un barème annexé à la présente convention collective **. Ce barème concerne tous les salariés à temps plein, à l'exclusion des salariés visés aux articles 1-22 a) et b) et sous réserve des abattements susceptibles d'être effectués en application de l'article 1-19 c).

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

** Avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018. Les conséquences de l'indisponibilité faisaient auparavant l'objet du dernier alinéa du paragraphe c), supprimé par cet avenant.*
*** Voir partie 2.1.*

La commission paritaire nationale visée à l'article 1-05 se réunira au moins une fois par an pour discuter de la révision des salaires minima et de la valeur du point de formation-qualification. Toute révision des barèmes sera décidée sur la base d'un taux de revalorisation identique pour les Cadres et la Maîtrise au-delà de l'échelon 20.

b) Salaire mensuel de référence

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

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

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

La valeur d'une heure de travail est égale au quotient du salaire mensuel de référence ainsi calculé par le nombre d'heures de travail prévues pour le mois considéré. La valeur d'une journée de travail est égale à 1/22e de ce salaire brut en cas de convention de forfait en jours telle que prévue à l'article 1-09 f, de 1/30e de ce salaire brut en cas de forfait sans référence horaire tel que prévu par l'article 1-09 g, et de 1/30e de ce salaire net pour déterminer le montant de l'indemnité journalière complémentaire d'incapacité de travail prévue par le règlement de prévoyance.

ARTICLE 1.17 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

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

Devant l'embauchage, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes seront traités à égalité.

ARTICLE 1.18 - BULLETIN DE SALAIRE - CERTIFICAT DE TRAVAIL

a) Bulletin de salaire (Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 *)

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 obligatoirement invités à le faire en cas d 'impossibilité d'en poursuivre la conservation pour quelque motif que ce soit, notamment en cas de cessation d'activité de l 'employeur.

Le bulletin de salaire, établi selon un modèle conforme à la réglementation en vigueur, comporte obligatoirement 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 institutions auxquelles sont 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 appellation 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 nature et le montant détaillé des accessoires de salaires soumis aux cotisations salariales et patronales, ce détail pouvant être fait sur une fiche annexée ;
7 - la période à laquelle se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures payées au taux normal ou rémunérées en tenant compte des équivalences et celles qui sont payées avec une majoration au titre des heures supplémentaires en précisant le taux de majoration appliqué ;
8 - la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
9 - le montant de la rémunération brute totale ;
10 - la nature, l'assiette, le taux et le montant des cotisations et contributions à la charge du salarié, déduites de cette rémunération brute ;

*** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

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 retenues autres 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 transports personnels ;
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 dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
16 - Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération mentionnée au 9 ;
17 - Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la somme de la rémunération mentionnée au 9 et des cotisations et contributions à la charge de l'employeur mentionnées au 10 et au 11, déduction faite des exonérations et exemptions des mêmes cotisations et contributions mentionnées au 16 ;
18 - La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.

En outre, les mentions suivantes doivent, s'il y a lieu, être portées soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé :
- la durée des droits à repos acquis au titre, d'une part des repos compensateurs légaux, d'autre part des repos de remplacement visés à l'article 1-09 bis e) et à l'article 1-10 d) 5 ;
- 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 (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

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

- Nom, prénom et adresse du salarié ;
- Nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise, code APE et adresse de l'entreprise ;
- Date d'entrée, et date de sortie de l'entreprise ;
- Nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés et périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, conformément à l'article L. 1234-6 du code du travail ;
- Portabilité du droit aux garanties du régime complémentaire de prévoyance et de santé, selon les notices d'information remises 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 1.19 - JEUNES SALARIÉS

a) Accueil des jeunes

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

- présenter au jeune les principaux rouages de l'entreprise ;
- faire un commentaire des engagements réciproques contenus dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail ;
- faire un commentaire du règlement intérieur lorsqu'il en existe, et en particulier des consignes de sécurité ;
- désigner une personne qualifiée pour accompagner effectivement le jeune ; ce rôle est normalement confié à un tuteur ou, dans le cas du contrat de formation en alternance, au maître d'apprentissage.

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

b) Accompagnement des jeunes

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

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

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

Un accord paritaire national fixe les principes observés par la branche pour l'accompagnement des jeunes et leur insertion professionnelle, et détermine les actions engagées par l'ANFA à cet effet sur le plan administratif et financier. 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 cinq ans. Avant chaque échéance quinquennale, la Commission Paritaire Nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

** Avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*
*** Voir partie 2.10.*

c) Salaire des jeunes

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

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

ARTICLE 1.20 - QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

a) Définition des qualifications professionnelles

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

Les qualifications professionnelles reconnues par la branche des services de l'automobile sont décrites dans les fiches du RNQSA visé au paragraphe b). Le panorama des qualifications professionnelles, placé en tête du RNQSA visé au paragraphe b), permet de repérer les qualifications professionnelles existantes pour chacun des domaines d'activité identifiés.

b) Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile

Un Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA) est annexé à la présente convention collective*. Ce répertoire dresse la liste exhaustive et les caractéristiques des qualifications professionnelles. Un panorama des qualifications placé en tête du répertoire permet de repérer l'ensemble des fiches classées horizontalement par échelon ou niveau de classement, et verticalement pour chaque domaine d'activité.

Dans chaque domaine d'activité qu'elle définit, la Commission Paritaire Nationale (CPN) établit une fiche de qualification pour tout ou partie des qualifications identifiées. L'ensemble des fiches de qualification du RNQSA 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 RNQSA 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 Services 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 certificats de qualification professionnelle visés à l'article 1-22 d), les certifications inscrites 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 classement déterminé, permettent d'accéder aux qualifications du RNQSA.

ARTICLE 1.21 – FORMATION PROFESSIONNELLE

a) Organisation de la formation professionnelle continue

1 - Planification de la formation dans l'entreprise

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

_____

** Voir partie 2.6.*

*** Voir partie 2.5.*

**** Avenant n°85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

b) Pilotage de la formation professionnelle

1 - Rôle de la Commission Paritaire Nationale
La Commission Paritaire Nationale visée à l'article 1-05 *, 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 collecte les contributions 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 services 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 missions au profit d'autres secteurs professionnels, dans des conditions prévues ou autorisées par la réglementation, par accords de branche concordants conclus entre les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ des services de l'automobile d'une part, et dans le secteur professionnel considéré d'autre part.

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

c) Financements de la formation professionnelle continue

1 - Contributions obligatoires
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 professionnalisation dans les conditions indiquées dans les accords « contrats de professionnalisation » et « périodes de professionnalisation ». Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires 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 volontaires 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 - Contribution supplémentaire
En application des dispositions des dispositions de l'article L6332-1-2 du code du travail, les entreprises sont redevables auprès de l'ANFA au 1er janvier de chaque année au titre des salaires 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 relevant de démarche GPEC de branche ou d'entreprises ;
- actions de formation collectives,
- actions de formation permettant d'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 RNQSA et du RNCSA,
- toute action visant au développement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de la contribution est fixé à 0,5% de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de la contribution est fixé à 0,2% de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

_____
** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

d) Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

1 - Entretien professionnel

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel dans l'année suivant l'embauche *, puis tous les deux ans, entendus comme 24 mois complètement ou partiellement travaillés. Cet entretien professionnel, qui a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au cours de cet entretien professionnel, qui a lieu à l'initiative de l'employeur ou du représentant de ce dernier, les points suivants sont notamment abordés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des moyens permettant l'adaptation des connaissances professionnelles à l'évolution de l'emploi ou le développement des compétences, ou le renforcement de sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs envisagés ;
- les initiatives à prendre par le salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation des formations envisagées ;
- les étapes possibles d'un projet professionnel.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de 55 ans, l'entretien professionnel aborde, outre les points énumérés ci-dessus, la question de l'anticipation des aménagements de poste ou de fonctions qui pourraient être définis d'un commun accord, et celle de l'évaluation des conditions dans lesquelles une transmission des savoirs et des compétences pourrait être envisagée **.

L'entretien professionnel doit systématiquement avoir lieu dans les cas visés par l'article L.6315-1 du code du travail et, en outre :

1° après l'obtention de toute certification inscrite au RNCSA ;
2° préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;
3° à la demande du salarié, dans le cas visé à l'article 1-21 a) 1;
4° en cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au point 2 ci-dessous.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut, le cas échéant, aménager les dispositions ci-dessus, notamment pour la préparation et la mise en œuvre des entretiens, pour régler les modalités du choix de l'intervenant dans le cas où les parties sont d'accord pour un soutien technique extérieur, ou encore pour formaliser les conclusions des entretiens.

2 - Conséquences des actions de formation continue sur la situation du salarié

Ces conséquences sont définies aux articles 2-05 et 3-02b, 3B-02b, ou 5-02b, selon le classement de l'intéressé.

Lorsque le salarié aura échoué à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, l'employeur sera tenu d'avoir avec lui un entretien dans un délai de trois mois suivant la date à laquelle l'employeur est informé du résultat de l'examen. Cet entretien portera sur les points visés au point 1 ci-dessus et, en outre, sur les conséquences de la formation suivie au regard du poste occupé, sur les perspectives de promotion ultérieure, et en tout état de cause, sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié en se formant.

3 - Clauses de dédit-formation

• Principe

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

• Conditions

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

1° que le stage suivi ait comporté au moins 70 heures de formation professionnelle qualifiante ;
2° que l'employeur puisse justifier auprès du salarié qu'il a consacré à la formation professionnelle, pendant au moins les deux années précédentes, un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux ;
3° que l'employeur présente les documents justifiant du montant de l'indemnité de dédit-formation ;
4° que le contrat de travail de l'intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :
- la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation,
- la durée de la période d'attachement,
- le taux et le mode de calcul de l'indemnité.

** Les mots « sous contrat à durée indéterminée » sont supprimés par l'avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

*** Alinéa ajouté par l'avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

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

• Mise en œuvre

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle, lorsque la durée de ce dernier n'a pas excédé 105 heures, ou 3 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle lorsque la durée de ce dernier a excédé 105 heures.
L'indemnité de dédit-formation est due en cas de démission intervenue avant la fin de la période d'attachement. Toutefois, aucune indemnité ne pourra être exigée en cas de démission ouvrant droit au versement d'allocations de chômage, ni de départ volontaire consécutif au versement d'une pension par la Sécurité sociale.
Le versement du salarié est obligatoirement affecté au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

• Montant de l'indemnité

La base de calcul de l'indemnité de dédit-formation est le coût de la formation effectivement supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné, déduction faite des aides ou abondements reçus pour cette formation.
Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

4- Validation des acquis de l'expérience

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

– un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
– ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps au RNCP et au RNCSA visé à l'article 1-20 c).

ARTICLE 1.22 – DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

a) Apprentissage (Avenant n° 88 du 10 avril 2019 ****)

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la profession. Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les objectifs poursuivis par la branche en matière d'apprentissage, ainsi que les conditions de la participation de l'ANFA à leur réalisation, sont déterminés par un accord paritaire national. Cet accord est annexé à la présente convention collective ** pour l'information des entreprises, des apprentis, et celle des centres de formation des apprentis. Il est conclu pour une période de cinq ans. Avant chaque échéance quinquennale, la Commission Paritaire Nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12e mois. Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

b) Contrats de professionnalisation (Avenant n° 88 du 10 avril 2019 ****)

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

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

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

** Voir partie 2.16.*
*** Voir partie 2.11.*
**** Voir partie 2.12*
***** Avenant étendu par arrêté du 31 janvier 2020 (J.O. du 6 février 2020) - applicable au 1er mars 2020.*

autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

c) Périodes de professionnalisation

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

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir un, plusieurs, ou la totalité des modules de formation d'une certification inscrite au RNCSA annexé à la Convention collective, le cas échéant en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

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) Certificats de qualification professionnelle

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

À chaque qualification de branche visée à l'article 1-20 est associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'État, 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 » *(Avenant n° 81 du 19 octobre 2016 ***).*

e) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, fonction des contraintes de l'environnement et des choix 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 services de l'automobile, d'affirmer son identité et l'attractivité des nombreux parcours professionnels qu'elle organise ;
- aux entreprises, d'améliorer le pilotage 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 leur parcours professionnel 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 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 trois ans. Avant chaque échéance triennale, la Commission Paritaire Nationale entend 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 apprentis 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, puis 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 demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits 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 inscrite dans le RNCSA visé à l'article 1-20 c) ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles.

_____

**Voir partie 2.13.*
*** Voir partie 2.14.*
**** Avenant étendu par arrêté du 21 mars 2017 (J.O. du 1er avril).*
***** Voir partie 2.15.*

Sont prioritaires les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCSA, pour lesquelles le nombre d'heures prises 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 inscrite au RNCSA.

Sans préjudice des priorités définies ci-dessus, la Commission Paritaire Nationale 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 appliquer une modulation des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Les démarches de VAE seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros.

L'ANFA fournit chaque année à la Commission Paritaire Nationale un bilan chiffré des prises en charge.

- **Abondements du compte personnel de formation**

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte lorsque la certification visée est un CQP inscrit au RNCSA.

Dans ce cadre, le nombre d'heures acquis au titre du CPF sera abondé d'un montant compris entre 10% et 50% du nombre d'heure 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 pour le dispositif des périodes de professionnalisation.

Les salariés qui, après six ans d'activité professionnelle faisant 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 certification acquise, se verront attribuer par l'ANFA un abondement 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 compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

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

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification visée à l'article 1-20 c), l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

ARTICLE 1.23 - EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS

a) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1- Gestion anticipative des emplois et compétences

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

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

2 - Professionnalisation (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)
Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation défini par accord paritaire national. Les actions entreprises dans ce cadre permettent, conformément à l'accord paritaire national conclu à cet effet, de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances.

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

b) Fin de la carrière professionnelle

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

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

2 - Transmission des savoirs et développement du tutorat (Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 **)
La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

3 - Transition entre activité et retraite (Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 **)
A partir de 55 ans, les salariés sont invités à prendre connaissance des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus. Ces informations figurent sur le site Internet du groupe IRP AUTO et sur celui de l'ANFA, entre lesquels un lien est fourni à cet effet.

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 mettent 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 desquels le départ volontaire à la retraite est assimilé à une démission, et la mise à la retraite à un licenciement.

Le salarié âgé d'au moins 60 ans et ayant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise peut conclure avec son employeur une convention en vue de rechercher, pendant la durée d'un congé rémunéré à cet effet, une personne susceptible d'être embauchée dans l'entreprise après son départ. La durée de ce congé, qui doit être pris dans les six mois qui précèdent le départ à la retraite, ce délai incluant la période de préavis visée au 1er alinéa, est égale à une semaine par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale d'un 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 1.24 - RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES OBLIGATOIRES DE RETRAITE

a) Salariés toutes catégories y compris les apprentis

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

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

** Ce point 2 (précédemment point 3) est substitué à l'entretien de 2e partie de carrière supprimé par l'avenant n° 77 du 22 juin 2016, en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*
*** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

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 AUTO Retraite AGIRC, institution AGIRC n° 32), sauf adhésion à une autre institution membre de l'AGIRC avant la fin du 3e mois suivant la création du premier emploi de maîtrise ou de cadre, à condition que la création de cet emploi soit antérieure au 1er janvier 2001. L'adhésion à IRP AUTO Retraite AGIRC est obligatoire pour toutes les entreprises qui créent un premier emploi de maîtrise ou de cadre à partir du 1er janvier 2001.

c) Changement d'institution de retraites complémentaires

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

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

ARTICLE 1.25 – ÉPARGNE SALARIALE

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

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

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

ARTICLE 1.26 - RÉGIME OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE

a) Garanties collectives de prévoyance

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

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

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

b) Désignation de l'organisme assureur

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

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

** Voir partie 3.2.*
*** Voir parties 2.7 et 2.8.*

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

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

- des structures de gouvernance - conseil d'administration et commission paritaire - qui respectent la représentativité des organisations syndicales, employeurs et salariés, au sein de la branche ;
- la faculté pour les partenaires sociaux de la branche de déterminer, par accord de branche, les prestations et les cotisations du régime mis en œuvre par l'organisme pour l'ensemble de la population et des entreprises de la branche ;
- l'utilisation des fonds propres et des bénéfices de l'organisme dans l'intérêt exclusif des salariés et anciens salariés de la branche ;
- l'interdiction pour l'organisme de développer une activité concurrentielle en dehors du champ de la branche, et l'obligation de réserver son budget au service des salariés et anciens salariés de la branche.

Un accord paritaire conclu au sein de la Commission Paritaire Nationale désigne, pour une durée qui ne peut excéder cinq ans, renouvelable dans les conditions indiquées à l'alinéa suivant, un Organisme Assureur Désigné (OAD) chargé de servir les prestations définies par les règlements de prévoyance et de recouvrer les cotisations correspondantes *.

La Commission Paritaire Nationale réexamine tous les cinq ans les modalités d'organisation de la mutualisation des risques dont la couverture est rendue obligatoire conformément au paragraphe a).

Elle s'attache à vérifier à cette occasion :

- que le régime mis en 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 – lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- que le régime garantit l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- que le régime organise un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche, les parties ayant pour objectif global la mise en œuvre d'une sécurité sociale professionnelle reposant sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;
- que le régime inclut des éléments de solidarité tels que la mutualisation des obligations de portabilité, ou la prise en compte des populations les plus fragiles, notamment les salariés les plus jeunes ;
- que le régime agit dans une approche visant à coordonner ses actions avec les autres organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;
- que le régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, consacre une part de son budget à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en 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 parcours professionnels des collaborateurs.

c) Information des entreprises et des salariés

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

ARTICLE 1.26 *bis* - GARANTIES SUPPLÉMENTAIRES DE PRÉVOYANCE

Les entreprises sont invitées à faire bénéficier leur personnel de garanties de prévoyance collective s'ajoutant à celles instituées par l'article 1-26 et les règlements de prévoyance correspondants, notamment par l'adoption des garanties supplémentaires de prévoyance proposées par l'Organisme Assureur Désigné visé à l'article 1-26 b.

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

Aucune des garanties collectives ainsi instituées ne peut se substituer, en tout ou partie, à celles prévues par les régimes obligatoires mentionnés à l'article 1-26 de la présente convention.

_____

** Accord paritaire national du 22 mars 2011 désignant l'IPSA, étendu par arrêté du 7 octobre 2011 (J.O. du 14 octobre) :*

Article 1er : *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), désormais dénommée « IRP AUTO Prévoyance - Santé » conformément à l'accord paritaire national du 15 octobre 2014.*

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

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

ARTICLE 1.27 - RÉGIME PROFESSIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ

Les salariés bénéficient d'une couverture collective 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*. Ce régime professionnel comporte un dispositif de solidarité et de prévention géré par IRP AUTO Prévoyance - Santé (anciennement dénommée IPSA), financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

La couverture des garanties collectives est réalisée par l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à un organisme d'assurance, dans les conditions fixées par l'accord paritaire national instituant le RPCS.

L'organisme assureur de référence des services de l'automobile est IRP AUTO Prévoyance-Santé. Cet organisme propose une couverture conforme aux prescriptions du RPCS et mutualise les risques 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 accepter l'adhésion de toutes les entreprises, et à assurer les garanties collectives minimales du RPCS suivant une tarification nationale indépendante de l'état de santé des salariés de chaque entreprise.

ARTICLE 1.28 – SANTE ET SECURITE DES SALARIES (Avenant n° 83 du 22 mars 2017 **)

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 acteurs 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 surveillance médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le groupe IRP AUTO 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 1.29 - RÉALISATIONS SOCIALES

a) Action sociale et culturelle

L'Association Paritaire d'Action Sociale et Culturelle de l'Automobile, du Cycle et du Motocycle (IRP AUTO APASCA) est chargée de promouvoir et de gérer des réalisations sociales et culturelles en faveur des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

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

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

La cotisation destinée à IRP AUTO APASCA est à la charge exclusive des employeurs. Elle ne peut s'imputer sur les dotations affectées aux « comités sociaux et économiques » * qui conservent la maîtrise de leur action sociale et culturelle.

b) Coordination des actions sociales

La commission paritaire nationale visée à l'article 1-05 assure la bonne complémentarité des politiques d'action sociale développées par IRP AUTO APASCA d'une part, et par les institutions de retraite et de prévoyance regroupées au sein d'IRP AUTO d'autre part. Elle procède à la définition des orientations d'action sociale par voie de délibération.

** Voir partie 2.9.*
*** L'avenant n° 83 est étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2019, publié au JO du 10 janvier 2020. Son accord annexé du 22 mars 2017 (voir annexe 2.18) est étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2019, publié au JO du 11 décembre 2019.*
**** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

CHAPITRE II
STATUT PROFESSIONNEL
DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS

ARTICLE 2.01 - DOMAINE D'APPLICATION

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

ARTICLE 2.02 - CONTRAT DE TRAVAIL (Avenant n° 77 *bis* du 24 mai 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 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 fiche du RNQSA correspondant 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 recours 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 appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1-09 et suivants ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

ARTICLE 2.03 - PÉRIODE D'ESSAI (Avenant n° 77 *bis* du 24 mai 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 deux mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

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 *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *).*

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois 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 embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *).*

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit 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° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3° Deux semaines après un mois de présence ;
4° Un mois après trois mois de présence.

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

** Avenants en cours d'extension, entrés en vigueur simultanément le 21 juin 2018.*

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2-03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité aux dispositions du paragraphe a). A l'inverse, les dispositions du paragraphe b) s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

ARTICLE 2.04 - SALAIRES

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

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

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

ARTICLE 2.05 – FORMATION-QUALIFICATION

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

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

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

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

b) Actions d'une durée inférieure à 18 heures

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

Sous réserve des modalités particulières de calcul ainsi déterminées, les conditions de versement de cette prime sont identiques à celles prévues à l'article 2-05 c).

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

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

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

- 8 points de formation-qualification, lorsque leur durée est d'au moins 18 heures et de 35 heures au plus ;
- 16 points de formation-qualification, lorsque leur durée est supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à 105 heures.

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

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

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

d) Actions d'une durée supérieure à 105 heures

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

• 32 points de formation-qualification, lorsque l'intéressé est susceptible de se voir attribuer dans la classification Ouvriers – Employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ; en cas de promotion, une vérification du niveau du salaire de base doit être faite conformément aux dispositions de l'article 3-02b, 3B-02b ou 5-02b, selon le cas ;

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

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

La majoration du salaire de base est égale, pour un salarié à temps plein, au produit du nombre de points ci-dessus et de la valeur du point de formation-qualification visée à l'article 1-16 ; elle est calculée au prorata de l'horaire contractuel pour les salariés à temps partiel. Elle intervient dès le mois suivant celui au cours duquel le salarié aura justifié qu'il a terminé l'action considérée.

ARTICLE 2.06 - ACOMPTES

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

Les acomptes pourront correspondre, approximativement, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

ARTICLE 2.07 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

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

ARTICLE 2.08 - DURÉE DU TRAVAIL

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 (Avenant n° 77 *bis* du 24 mai 2018 *)

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
– Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant :	2 jours ouvrés
– Conclusion d'un PACS :	4 jours ouvrés
– Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin :	4 jours ouvrés
– Décès d'un enfant :	5 jours ouvrés
– 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 seront assimilées à des jours de travail effectif.

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

* *Avenant en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

ARTICLE 2.10 - INDISPONIBILITÉ DU SALARIÉ

a) Indemnisation ✪

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements seront maintenus par l'employeur sous déduction « du montant brut » *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)* des indemnités journalières de la Sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

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

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

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- le salarié doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la Sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

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

b) Suspension du contrat de travail

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

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

c) Nécessité de remplacement

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

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

d) Inaptitude définitive (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

En cas d'inaptitude dûment établie par le médecin du travail et lorsque le licenciement est inévitable du fait de l'impossibilité de reclassement conformément aux préconisations 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 conventionnelle 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 obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

Dans tous les cas, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

_____

** Avenant en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

e) Maladies graves

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

ARTICLE 2.11 - CONGÉS AU BÉNÉFICE DES PARENTS

a) Congé de maternité

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

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

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

b) Congé parental d'éducation

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

c) Enfant malade

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

ARTICLE 2.12 - PRÉAVIS

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

CLASSEMENT	LICENCIEMENT			DÉMISSION
	PRÉSENCE CONTINUE DANS L'ENTREPRISE			
	moins de 6 mois	6 mois à 2 ans	à partir de 2 ans	
Echelons 1 ou 2	2 semaines	1 mois	2 mois	2 semaines
Echelons 3 à 12	1 mois	1 mois	2 mois	1 mois

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

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

d) Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 24 heures lorsque le préavis est de 2 semaines, pendant 50 heures par mois, lorsque ce délai est supérieur. Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de l'absence autorisée est égale à 30 % de l'horaire inscrit au contrat de travail, arrondi le cas échéant au nombre entier supérieur.

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

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

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

e) En cas de départ à la retraite, il est fait application de l'article 1-23 b) 4 de la présente convention collective.

ARTICLE 2.13 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant « au moins huit mois d'ancienneté » * dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2.12 b).

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans *;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de onze ans *.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois 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 prorata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2.10 d). En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

⟐

** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

CHAPITRE III
CLASSIFICATION DU PERSONNEL
OUVRIERS ET EMPLOYÉS

ARTICLE 3.01 – CLASSEMENT EN CATÉGORIE « OUVRIERS - EMPLOYÉS » *

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

ARTICLE 3.02 – MODALITÉS DU CLASSEMENT EN CATÉGORIE « OUVRIERS - EMPLOYÉS »

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activités 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 3-03. À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant 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 appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant 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 sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension 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'activités du RNQSA

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3-03.

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 panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié. *

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications 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 classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Lorsqu'une entreprise de huit salariés au maximum ne comporte pas, en plus du chef d'entreprise lui-même, un agent de maîtrise dont la fonction d'encadrement est la fonction principale, un salarié pourra exercer cette fonction à titre temporaire vis-à-vis du personnel dont il a la charge occasionnelle ainsi que vis-à-vis de la clientèle, sans bénéficier pour autant du classement ni du statut du personnel de Maîtrise. Dans le cas où cette situation se renouvelle, il y a lieu de reconnaître au salarié une extension d'activité au sens de l'article 3-02 d), justifiant soit son classement sur un échelon majoré, soit sa promotion en position Maîtrise s'il est placé sur l'échelon 12. Le salarié qui exerce cette fonction temporaire plus de six jours ouvrés consécutifs, bénéficie d'une « prime de suppléance » dont le montant forfaitaire est égal à la différence entre le minimum mensuel de l'échelon 20 et celui de l'échelon de l'intéressé.

** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

d) Utilisation des échelons intermédiaires

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

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

- soit une progression significative sur au moins un des quatre « critères valorisants » suivants :

• **l'autocontrôle** : aptitude à assurer, par un contrôle personnel de son propre travail et sous réserve de rendre compte à la hiérarchie de toute difficulté particulière, une sécurité de prestation telle que soit évité tout risque de conséquence dommageable pour le client comme pour l'entreprise ;
• **l'habileté** : capacité spécifique du salarié, à utiliser avec aisance des techniques variées notamment pour l'exécution de tâches plus complexes que celles qui sont habituellement réalisées ;
• **la polyvalence** : capacité du salarié résultant d'une faculté d'adaptation éprouvée dans la diversité des situations professionnelles ;
• **l'esprit « qualité »** : motivation particulière du salarié sur deux objectifs essentiels dans une entreprise de services : l'implication dans la mise en œuvre des normes et des procédures qui tendent à la sécurité et à la satisfaction du client, et l'aptitude à entretenir des relations efficaces avec autrui (collègues, clientèle, hiérarchie...).

ARTICLE 3.03 – CLASSIFICATION DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS

Les 12 échelons de la classification ouvriers/employés se répartissent en trois catégories :

- les échelons 1 et 2 concernent les emplois n'exigeant pas de qualification professionnelle ;
- les échelons 3, 6, 9 et 12 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche de la catégorie « Ouvriers-employés » ;
- les échelons 4, 5, 7, 8, 10 et 11 sont les échelons majorés accessibles aux salariés leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3-02 c).

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

Échelon 2 : L'échelon 2 concerne les salariés à qui l'on confie des activités simples *(avenant n° 71 du 3 juillet 2014)*;

Échelon 3 : Echelon de référence du professionnel titulaire d'une qualification de branche dans la spécialité ; cet échelon correspond à des tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle possible d'un responsable technique d'un niveau de qualification plus élevé.

Échelons 4 et 5 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 3, par mise en œuvre des « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 3 et 6.

Échelon 6 : Echelon de référence du professionnel possédant de solides connaissances professionnelles permettant de résoudre des difficultés inhabituelles en faisant preuve d'autonomie dans le cadre qui lui est fixé.

Échelons 7 et 8 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 6, par mise en œuvre des « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 6 et 9.

Échelon 9 : Echelon de référence du professionnel maîtrisant toutes les techniques dans sa spécialité et possédant de larges connaissances dans les techniques voisines. Il organise son travail sous sa responsabilité pour atteindre l'objectif dans le cadre qui lui est fixé.

Échelons 10 et 11 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 9 par mise en œuvre des « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 9 et 12.

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

CHAPITRE III BIS
CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE MAÎTRISE

ARTICLE 3B.01 – CLASSEMENT EN CATÉGORIE « MAÎTRISE » *

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

ARTICLE 3B.02 - MODALITÉS DU CLASSEMENT EN CATÉGORIE « MAÎTRISE » **

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activités 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 3B-03. À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant 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 appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant 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 sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension 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'activités du RNQSA

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 panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification décrivant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié. *

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications 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 classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Toute promotion d'un Ouvrier ou Employé en position Maîtrise impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouvel échelon ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant est intégrée au salaire de base qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

d) Utilisation des échelons intermédiaires

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur l'échelon de référence 17, 20 ou 23 peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits « échelons majorés », lorsque l'employeur lui reconnaît :

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en œuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs « extensions d'activité » au-delà du contenu normal de la qualification attribuée,
- soit une progression significative sur au moins un des quatre « critères valorisants » suivants :

• **la responsabilité** déléguée, dans son étendue et son caractère permanent,
• **l'effectif** contrôlé, en quantité de personnel et en niveau de technicité,
• **la polyvalence** dans un ensemble de responsabilités voisines,
• **l'esprit « qualité »** : motivation permanente pour la mise en œuvre et le respect des procédures « qualité » avec le souci permanent de leur amélioration, en liaison avec la hiérarchie de l'entreprise.

ARTICLE 3B.03 – CLASSIFICATION DE LA MAÎTRISE

Les 9 échelons de la classification des salariés Maîtrise se répartissent en 2 catégories :

- les échelons 17, 20 et 23 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche du RNQSA ;
- les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont les échelons majorés accessibles aux salariés Maîtrise leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3 B.02 c).

Échelon 17 : Echelon de référence du salarié Maîtrise assurant une responsabilité de coordination et de contrôle du travail d'une équipe de salariés exclusivement positionnés sur les échelons 1 ou 2.

Échelons 18 et 19 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 17, par mise en œuvre de « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 17 et 20.

Échelon 20 : Echelon de référence du salarié Maîtrise possédant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.

Échelons 21 et 22 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 20, par mise en œuvre de « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 20 et 23.

Échelon 23 : Echelon de référence du salarié Maîtrise dont la compétence permet la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et employés directement ou par l'intermédiaire de la maîtrise d'échelons inférieurs. Il est placé sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'entreprise lui-même.

Échelons 24 et 25 : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 23, par mise en œuvre de « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification supérieure à l'échelon 23.

CHAPITRE IV
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL MAÎTRISE ET CADRE

ARTICLE 4.01 - DOMAINE D'APPLICATION

Le présent chapitre règle les rapports entre d'une part les employeurs, d'autre part la maîtrise et les cadres dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

ARTICLE 4.02 - CONTRAT DE TRAVAIL

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 fiche du RNQSA 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 classement attribués (Cadres) ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 4-04 ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail ;
- les taux des cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance.

ARTICLE 4.03 - 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 trois mois pour les agents de maîtrise, et de quatre 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 *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 **).*

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois 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 embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 **).*

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit 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° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3° Deux semaines après un mois de présence ;
4° Un mois après trois mois de présence.
La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

** Avenant n°77 bis du 24 mai 2018 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*
*** Avenant n° 77 du 22 juin 2016 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4-02 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité aux dispositions du paragraphe a). A l'inverse, les dispositions du paragraphe b) s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

ARTICLE 4.04 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Le personnel d'encadrement a une part de responsabilité déterminante dans la qualité du service à la clientèle. Cette contrainte particulière, qui se traduit fréquemment par une répartition imprévisible et aléatoire des horaires, peut justifier une organisation individuelle du travail, conformément à l'article 1-09 c), en particulier par l'adoption de l'un des forfaits prévus par les paragraphes d) à g) dudit article.

Lorsque cela est possible, l'activité peut toutefois s'inscrire dans l'organisation collective de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel l'intéressé est intégré. Les horaires de travail sont alors régis selon le cas :
– soit par les dispositions prévues par l'annexe « Annualisation des horaires »,
– soit par les dispositions prévues par l'annexe « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques »,
– soit, à défaut, dans le cadre d'un horaire prédéterminé tel que prévu par l'article 1-09 b) 1, avec application le cas échéant de l'article 1-09 *bis* relatif aux heures supplémentaires.

ARTICLE 4.05 - RÉMUNÉRATION

Le mode de rémunération doit être conforme aux prescriptions de la présente Convention collective, quelles que soient les modalités d'organisation du travail retenues. Lorsqu'une convention de forfait est adoptée, les termes doivent en être précisés dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, conformément à l'article 1-09 de la Convention collective.

Dans tous les cas, la rémunération mensuelle devra être au moins égale, pour un mois complet de travail, au minimum mensuel garanti, tel que défini par l'article 1-16 a).

ARTICLE 4.06 - FORFAIT EN JOURS (Avenant n° 70 du 3 juillet 2014 *)

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 sont tenues 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 devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaitre le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés, en : repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Etabli mensuellement par le collaborateur qui en remettra un exemplaire à l'employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant 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 document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation 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 forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les trois mois qui suivent le premier.

** Avenant étendu par arrêté du 9 avril 2015 (J.O. du 18 avril). Cet arrêté comporte diverses réserves relatives aux exigences jurisprudentielles et aux possibilités de traiter ce thème par accord d'entreprise ou d'établissement (art. L.3121-39 C.trav.) : s'y reporter.*

ARTICLE 4.07 - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÈNEMENTS PERSONNELS (Avenant n° 77 *bis* du 24 mai 2018 *)

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
– Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant :	2 jours ouvrés
– Conclusion d'un PACS :	4 jours ouvrés
– Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin :	4 jours ouvrés
– Décès d'un enfant :	5 jours ouvrés
– 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'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

ARTICLE 4.08 - INDISPONIBILITÉ

a) Indisponibilité des salariés en position Maîtrise

Les règles applicables en matière d'indemnisation, de suspension du contrat de travail, de remplacement et d'inaptitude des salariés en position Maîtrise sont celles prévues à l'article 2.10 de la présente convention.

b) Indemnisation des cadres ✪

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 90 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements du cadre seront maintenus par l'employeur sous déduction « du montant brut » *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)* des indemnités journalières de la Sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

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

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

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes:

- le cadre doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- l'intéressé doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la Sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

À partir du 91e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le cadre percevra directement et sans condition d'ancienneté, les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance.

c) Suspension du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes d) et e) ci-après.

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

* *Avenant en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

d) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en œuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

e) Inaptitude définitive (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

En cas d'inaptitude dûment établie par le médecin du travail et lorsque le licenciement est inévitable du fait de l'impossibilité de reclassement conformément aux préconisations 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 conventionnelle 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 obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

Dans tous les cas, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

f) Maladies graves

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

ARTICLE 4.09 - CONGÉS AU BÉNÉFICE DES PARENTS

a) Congé de maternité

• Personnel de maîtrise
Le congé de maternité, déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi, est indemnisé dans les conditions prévues à l'article 2.11 de la présente convention.

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

Pendant les 90 premiers jours du congé de maternité, l'employeur assurera, si besoin est, le versement des appointements, à concurrence de leur montant net et sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale dues à l'intéressée. Cette période d'indemnisation ne se confond pas avec celle prévue par l'article 4.08 concernant l'indisponibilité des cadres.

À partir du 91e jour du congé de maternité, un complément sera versé dans la limite des appointements nets de l'intéressée, au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention.

b) Congé parental d'éducation

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

c) Enfant malade

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

** Avenant en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 20*

ARTICLE 4.10 - PRÉAVIS

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

b) Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois en accord avec la direction, pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements sauf en cas de démission. Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.

c) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, à condition d'en avoir avisé l'employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant le terme du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis. Ce délai de 15 jours peut être réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur.

d) En cas de départ à la retraite, une convention pour la recherche d'un successeur peut être conclue conformément à l'article 1-23 b4.

ARTICLE 4.11 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant « au moins huit mois d'ancienneté » * dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4-10.

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :
- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans *;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de onze ans *.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois 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 prorata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4-08 e). En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

⟐

** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

CHAPITRE V
CLASSIFICATION DES CADRES

ARTICLE 5.01 – CLASSEMENT EN CATÉGORIE « CADRES » *

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

ARTICLE 5.02 – MODALITÉS DU CLASSEMENT EN CATÉGORIE « CADRES » **

a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activités 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 niveaux figurant à l'article 5-03 et des degrés figurant à l'article 5-02 c). À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant 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 appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur le niveau de qualification correspondant 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 sur la fiche de qualification dont il relève. Il progressera au sein du niveau considéré dans les conditions indiquées par l'article 5-02 c).

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

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 panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié. *

c) Classement des salariés en cours de carrière

Lorsqu'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications 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 classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Toute promotion en position Cadre impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouveau classement ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant s'il était Ouvrier ou Employé, est intégrée au salaire de base qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018 en cours d'extension, entré en vigueur le 21 juin 2018.*

d) Utilisation des degrés

Chacun des quatre premiers niveaux de classement définis à l'article 5-03 est doté de trois degrés de progression : A, B et C. L'employeur détermine pour chaque cadre le degré qui lui est attribué, par application combinée des quatre critères ci-dessous ; les trois degrés permettent normalement une progression au sein du niveau considéré en fonction notamment de l'accroissement des compétences dans le temps et du positionnement de l'intéressé par rapport aux autres cadres lorsqu'il en existe :

- **la responsabilité** conférée pour former, animer et motiver le personnel placé sous sa subordination ;
- **l'autonomie** qui est un degré de liberté reconnu au cadre, lui permettant de déterminer plus ou moins librement les méthodes appropriées pour atteindre les objectifs recherchés ;
- **l'expérience** qui est l'élargissement ou l'enrichissement des connaissances et des aptitudes par la pratique professionnelle ;
- **l'autorité** : considération particulière qui s'attache à la personne du cadre qui réussit à susciter respect et confiance dans l'exercice de ses activités professionnelles.

ARTICLE 5.03 – CLASSIFICATION DES CADRES

NIVEAU I
Ce niveau comportant trois degrés concerne :

- les cadres débutants diplômés, pour une durée maximale de 18 mois, cette durée devant être appréciée comme un cumul des présences dans les entreprises de la profession après obtention du diplôme ;
- les salariés de l'entreprise promus en catégorie « Cadres » ;
- les cadres techniques qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- les cadres commerciaux qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps.

NIVEAU II
Ce niveau comportant trois degrés concerne les cadres assurant une responsabilité d'encadrement et de gestion en appui d'un chef hiérarchique, qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

NIVEAU III
Ce niveau comportant trois degrés concerne les cadres qui assument de larges responsabilités exigeant une forte expérience et une réelle autonomie de jugement et d'initiative, en particulier dans la direction d'un des services de l'entreprise.

NIVEAU IV
Ce niveau comportant trois degrés concerne les cadres de direction, et plus généralement les cadres titulaires d'une importante délégation de pouvoir, nécessitée par l'obligation de coordonner plusieurs services ou établissements.

NIVEAU V
Ce niveau comportant un seul degré concerne les cadres de direction générale en responsabilité de la totalité d'une entreprise, seuls ou au sein d'un comité de direction générale.

CHAPITRE VI
STATUT DU PERSONNEL AFFECTÉ À LA VENTE DE VÉHICULES ET DES SALARIÉS ITINÉRANTS

ARTICLE 6.01 - DOMAINE D'APPLICATION

Le présent chapitre s'applique « d'une part » aux personnels affectés à la vente de véhicules, et d'autre part aux salariés cadres ou non cadres dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit que l'activité s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise et qu'elle implique une réelle autonomie dans l'emploi du temps quotidien.

Le présent chapitre est destiné à tenir compte des contraintes particulières qui découlent de cette situation. Toutes les autres dispositions de la Convention collective demeurent applicables aux salariés concernés, sous réserve des dispositions particulières ci-après.

ARTICLE 6.02 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci indique, outre les mentions requises par l'article 2-03 ou 4-02, les conditions d'exercice de l'activité du salarié ainsi que toutes clauses particulières pouvant être prévues notamment quant à l'usage des véhicules, l'obligation de non-concurrence ou le recours éventuel au travail dominical.

ARTICLE 6.03 - ORGANISATION DU TRAVAIL

a) Salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle, et autres salariés itinérants

L'activité du salarié, qui s'exerce principalement hors des locaux de l'entreprise, est caractérisée par la difficulté de contrôler le nombre d'heures de travail nécessaire pour accomplir les missions qui lui sont confiées, ce nombre ne pouvant être prédéterminé puisque l'activité est soumise aux aléas de la durée des trajets et des délais d'attente.

De ce fait, le travail peut être organisé :
- soit conformément aux dispositions de l'article 1-09 d) à g),selon les contraintes particulières de l'activité et le degré d'autonomie de l'intéressé ;
- soit dans le cadre d'un temps de travail individuel mesuré hebdomadairement.

b) Salariés affectés à un hall ou un magasin d'exposition

Cette activité d'accueil, de renseignement et/ou de négociation, sans activité particulière à l'extérieur, est réalisée dans le cadre d'un horaire de travail prescrit. En conséquence, l'employeur doit définir et mettre en œuvre, pour cette catégorie de personnel, les modalités concrètes de mesure du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 1-09 a). L'horaire de ce salarié est l'horaire collectif, ou un forfait conforme à l'article 1-09 d) ou e).

ARTICLE 6.04 - RÉMUNÉRATION

a) Modes de rémunération

Le mode de rémunération fixé par le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, est choisi en fonction de l'organisation du travail retenue pour l'exercice des fonctions du salarié.

Lorsque le salarié est rémunéré par un fixe et des primes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du minimum garanti qui lui est applicable, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1-09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d) à g) dudit article.

b) Mise en œuvre des barèmes des primes de ventes

Les entreprises doivent communiquer, par note de service au personnel de vente, le barème de base des primes de vente par véhicule et ses règles d'application. Les modifications apportées à ce barème devront faire l'objet d'une communication.

Lorsque des modifications apportées aux barèmes applicables nécessitent une modification de paramètres de calcul mentionnés sur le contrat de travail ou un avenant, leur mise en œuvre implique un accord des parties constaté par un nouvel avenant.

Conformément à la législation, le chef d'entreprise devra présenter au moins une fois par an au « comité social et économique » *, les indications relatives à l'évolution de la structure, des règles d'application et du montant des salaires du personnel de vente.

*** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

c) Garanties de rémunération pour les salariés rémunérés par un fixe et des primes

Lorsque la rémunération comprend un fixe et des primes sur ventes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1-09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d) à g) dudit article.

La rémunération des salariés rémunérés par un fixe et des primes sur ventes doit être vérifiée mensuellement selon les modalités de lissage exposées au paragraphe d).

Toutefois, le salaire n'est pas lissé dans les circonstances suivantes :

- s'il est changé d'affectation au sein de l'entreprise ou muté d'un secteur géographique à un autre, le salarié sera assuré, pendant trois 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 trois mois ou plus pour indisponibilité au sens des articles 2-10 et 4-08, le salarié sera assuré de percevoir, au titre du 1er mois de travail complet suivant son retour, le salaire minimum conventionnel garanti correspondant à son classement ;
- si le programme d'approvisionnement en véhicules n'a été réalisé qu'à 75% au maximum par suite d'un évènement ou d'une perturbation extérieurs à l'entreprise, la rémunération du mois considéré ne pourra pas être inférieure au salaire minimum conventionnel garanti.

d) Lissage des rémunérations

Lorsque la rémunération d'un mois donné n'atteint pas le minimum garanti, une vérification est effectuée sur le mois en cours et les cinq mois payés qui précèdent. S'il apparaît que la moyenne des salaires versés sur ces six mois est inférieure à la moyenne du salaire minimum garanti en vigueur des mois considérés, un complément spécifique "minimum garanti", égal à la différence constatée, doit être ajouté au titre de ce mois.

Lorsque la période de référence est inférieure à six mois pour quelque motif que ce soit, la vérification ci-dessus est effectuée sur la base du nombre de mois complets effectués. Lorsqu'un salaire mensuel entrant dans la période de référence de six mois est incomplet par suite d'absence non indemnisée, c'est le salaire minimum garanti réduit en proportion de l'absence qui doit être pris en compte pour le mois considéré.

En tout état de cause, aucune rémunération mensuelle pour un mois complet ne peut être inférieure au SMIC mensuel. A défaut, un complément spécifique "smic" égal à la différence constatée, doit être ajouté à cette rémunération mensuelle. Lorsque la vérification visée au 2e alinéa ci-dessus est effectuée, il est tenu compte de ce complément "smic" dans le salaire du mois considéré.

Le salaire brut visé au 1er alinéa ci-dessus tient compte des éventuels "compléments minimum garanti" et "compléments smic" qui ont pu être versés au cours de la période de six mois.

ARTICLE 6.05 - ABSENCES

L'indemnisation des absences de toute nature (formation professionnelle, congé payé, évènement familial, heures de délégation, dispense de préavis…) est effectuée sur la base du salaire mensuel de référence calculé conformément aux dispositions de l'article 1-16 b) de la présente convention.

Pour calculer la retenue sur salaire d'un salarié rémunéré par un fixe et des primes sur ventes, en cas d'absence non indemnisée, les fractions de 1/22e ou 1/30e 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.

SALAIRES MINIMA au 1er mars 2019 *

1 - BARÈME GÉNÉRAL

Les grilles de rémunération ci-dessous s'appliquent au salaire de base correspondant à 35 heures hebdomadaires, conformément aux dispositions de l'article 1-16 a) de la Convention collective.

Les heures supplémentaires éventuellement accomplies au-delà de 35 heures conformément à l'article 1-09 *bis* ainsi que les majorations qui s'y attachent s'ajoutent au salaire minimum, de même que les majorations forfaitaires prévues en cas de forfait selon l'une ou l'autre des formules visées à l'article 1-09.

MINIMA GARANTIS POUR 35 HEURES

Ouvriers Employés

Echelons	*MG 35 h*
12	1926 €
11	1878 €
10	1829 €
9	1789 €
8	1733 €
7	1682 €
6	1651 €
5	1618 €
4	1592 €
3	1571 €
2	1554 €
1	1539 €

Maîtrise

Echelons	MG 35 h
25	2438 €
24	2308 €
23	2179 €
22	2054 €
21	1985 €
20	1926 €
19	1916 €
18	1880 €
17	1826 €

Cadres

Niveaux/ Degrés	MG 35 h
V	5132 €
IV C	4618 €
IV B	4360 €
IV A	4104 €
III C	3848 €
III B	3591 €
III A	3333 €
II C	3077 €
II B	2820 €
II A	2564 €
I C	2437 €
I B	2308 €
I A	2179 €

2 - PRIMES DE FORMATION-QUALIFICATION

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2-05 est égale à 3,32 €.

3 - TRAVAIL DE NUIT

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1-10 d) 6 et 8, est égal à 5,82 €.

** Avenant n° 86 du 4 juillet 2018, étendu par arrêté du 8 février 2019 (J.O. du 14 février).*

APPLICATION DES 35 HEURES PAR ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS SPÉCIFIQUES

1 - OBJET

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 de 35 heures, tout en affichant un horaire collectif supérieur, à condition d'attribuer des jours de repos en compensation selon l'une ou l'autre des modalités ci-après.

2 - MISE EN ŒUVRE

Le choix de l'un ou l'autre des modes d'organisation du travail définis ci-après concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Il peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés au sein des filières du RNQSA, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. La modalité retenue doit être la même pour tous les salariés concernés du même groupe.

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les conditions d'application du présent accord.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, l'application du présent accord est subordonnée à une consultation du « comité social et économique » *.

Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place « du comité social et économique » *.

Lorsqu'il a été établi depuis moins d'un an un procès-verbal de carence 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 information des salariés concernés.

3 - HORAIRE DE 39 HEURES AVEC REPOS ANNUEL DE 24 JOURS

3.1 - Acquisition des repos

L'horaire de 39 heures peut être assorti de journées ou de demi-journées de repos prises sur une période de 4 semaines, les repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires au cours de cette période.

Le présent dispositif peut également être appliqué pour un horaire supérieur à 37 heures et inférieur à 39 heures ce qui détermine alors un nombre de jours de repos inférieur à 24 par an.

3.2 - Prise des repos

Le calendrier des repos est établi par l'employeur. Ce calendrier indique pour chacun les moments du repos, qui est en principe de 4 heures sur une semaine, ou bien de 8 heures sur une journée toutes les deux semaines, ou bien de 16 heures sur deux journées toutes les quatre semaines.

Un salarié peut, à sa demande acceptée par l'employeur, prendre ses repos à des dates différentes de celles fixées pour le groupe auquel il appartient.

Toute modification des dates de repos à la demande de l'employeur doit être justifiée, et le salarié doit être prévenu au moins 7 jours ouvrables à l'avance.

3.3 - Rémunération

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1-09 bis s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 39e sur une semaine donnée et, à l'exclusion de celles-ci, aux heures qui excèdent 35 heures en moyenne sur la période de 4 semaines.

3.4 - Suspension ou rupture du contrat de travail

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue pour quelque cause que ce soit, les droits au repos acquis à cette date seront consommés au plus tard lors de la deuxième période d'acquisition du repos qui suivra la reprise du travail. En cas de rupture du contrat de travail, les droits non consommés seront compensés par une indemnité égale au nombre d'heures correspondantes multiplié par le taux horaire du salaire de base.

** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

4 - HORAIRE DE 37 HEURES AVEC REPOS ANNUEL DE 12 JOURS

4.1- Acquisition des repos

L'horaire hebdomadaire peut être fixé à 37 heures, les salariés bénéficiant alors d'un jour de repos par mois équivalent à 12 jours ouvrés de repos spécifiques rémunérés pour une année complète, quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

Seules ouvrent droit au repos spécifique les semaines comportant au moins 37 heures de travail effectif, les périodes de congés payés étant assimilées à du travail effectif pour le calcul de ce droit.

Les repos acquis sont pris selon une périodicité fixée par l'employeur en fonction des nécessités de service, et dans toute la mesure du possible des souhaits des salariés concernés. Ces repos peuvent donc être consommés soit semaine par semaine, soit par quinzaine, soit par mois, soit au-delà du mois de leur acquisition dans le cadre d'une période de référence qui peut coïncider avec celle des congés payés, conformément à l'article 1-15 b).

4.2 - Prise des repos

Le repos est pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, à l'intérieur des périodes prévues. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et avec un délai de prévenance de deux semaines.

Si des travaux urgents font obstacle à la prise des repos à la date prévue, le repos manquant est reporté à une date ultérieure choisie par le salarié, alors même que la date initiale aurait été fixée à l'initiative de l'employeur, sous réserve de respecter un délai de deux semaines.

Si une suspension du contrat de travail pour quelque motif que ce soit fait obstacle à la prise de repos à la date prévue, le repos manquant est reporté après la reprise du travail, à une date choisie par la même partie et en observant un délai de prévenance de deux semaines.

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus, aux dates choisies par l'employeur en cas de désaccord avec le salarié.

4.3 - Repos non consommés

En cas de rupture du contrat de travail, les jours de repos non consommés sont compensés par une indemnité équivalente. Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

4.4 - Rémunération

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1-09 bis s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 37e sur une semaine donnée.

ANNUALISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL *

1 - OBJET

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire autour d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ou moins sur 12 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'organisation du travail découlant de l'annualisation s'effectue dans la perspective d'améliorer le service à la clientèle et de favoriser les conditions du maintien et du développement de l'emploi, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi, par une adaptation de la charge de travail aux variations notamment saisonnières ou conjoncturelles de l'activité.

2 - PÉRIMÈTRE DE L'ANNUALISATION

L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés au sein des filières du RNQSA, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif, ne peuvent pas se voir appliquer la présente annexe à l'exception des salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit l'annualisation des horaires de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée auront un horaire annualisé comme les salariés du groupe ou de l'établissement auquel ils sont affectés. Lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à un an, la régularisation visée au paragraphe 6.3 sera effectuée au terme du contrat.

L'horaire des apprentis et des jeunes sous contrat de formation en alternance peut être annualisé, sous réserve des dispositions suivantes :
- le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent ;
- le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent.

3 - MISE EN ŒUVRE DE L'ANNUALISATION

3.1 - Procédure

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les modalités de l'annualisation visées au point 4. Les autres dispositions de la présente annexe s'appliquent directement, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement adaptant ces autres dispositions.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, la mise en œuvre de l'annualisation est soumise à une consultation « du comité social et économique » **.

Lorsqu'il a été établi depuis plus d'un an un procès-verbal de carence d'élection de délégués du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre préalablement l'initiative d'organiser une procédure électorale en vue de la mise en place « du comité social et économique » **.

Lorsqu'il a été établi depuis moins d'un an un procès-verbal de carence 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 information des salariés concernés.

3.2 - Période d'annualisation

L'annualisation des horaires peut commencer le premier jour de n'importe quel mois de l'année.

Elle est obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs renouvelables sans limitation ; en conséquence, le choix éventuel d'un autre mode d'organisation du travail ne peut être mis en 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).

** Accord du 30 mars 2000 modifié en dernier lieu par l'avenant n°69 du 3 juillet 2014, étendu par arrêté du 29 décembre 2014 (J.O. du 23 janvier 2015).*
*** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

4 - MODALITÉS DE L'ANNUALISATION

4.1 - Volume annuel d'heures

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1 607 heures, sous réserve du cas des salariés à temps partiel visé au § 4.2.

Le nombre de semaines de travail que comporte chaque année est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires que comporte cette année les jours de congé et de repos accordés de façon générale et habituelle à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle : repos hebdomadaires, congés payés annuels, jours fériés chômés, ponts...

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures, pour une entreprise prévoyant le chômage des 11 jours fériés :

365 jours
– 52 jours de repos hebdomadaire
– 30 jours de congés annuels
– 10 jours fériés chômés ne tombant pas un dimanche

273 jours / 6 = 45,5 semaines travaillées
45,5 x 35 = 1 592,5 heures, soit 1 593 heures travaillées

Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures, pour une entreprise prévoyant le chômage des jours fériés sauf Jour de l'an, Toussaint et Noël :

365 jours
– 52 jours de repos hebdomadaire
– 30 jours de congés annuels
– 7 jours fériés chômés ne tombant pas un dimanche

276 jours / 6 = 46 semaines travaillées
46 x 35 = 1 610 heures travaillées, plafonnées à 1607

Les jours de congé conventionnels dont un salarié peut bénéficier à titre individuel seront à déduire de son volume d'heures travaillées.

Le volume annuel d'heures doit toujours être déterminé de cette manière, quelle que soit la période de 12 mois consécutifs à laquelle il correspond. Cette période de 12 mois peut être propre à chaque groupe.

Avant le début de chaque période annuelle, le volume annuel pour l'année à venir est ainsi défini en fonction du calendrier, des congés collectifs et de l'occurrence des jours fériés.

4.2 – 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 § 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 demeure inférieur à 34 heures hebdomadaires en moyenne, soit 1547 heures correspondant 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 semaines travaillées au cours du mois.

4.3 - Programmation indicative des horaires et bilan annuel

Quinze jours au moins avant le début de chaque période annuelle, et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, l'employeur établit la programmation indicative des horaires, qui est la répartition prévisionnelle du volume annuel, semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe les salariés.

Les variations d'horaire peuvent être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés le justifie.

Les modifications du calendrier collectif des horaires doivent donner lieu à une consultation des représentants du personnel, lorsqu'il en existe, quinze 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 - Salaires de base

Lors de la mise en œuvre de l'annualisation, les salaires de base antérieurs sont maintenus pour un horaire hebdomadaire annuel moyen de 35 heures ; si cet horaire hebdomadaire est inférieur, le salaire de base antérieur peut être réduit dans la proportion de cet horaire par rapport à 35 heures.

4.4.2 - Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume annuel correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue, et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. La valeur d'une journée complète d'absence est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7 heures pour un horaire moyen de 35 heures réparti sur 5 jours.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

4.5 - 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.

5 - LIMITATION DES VARIATIONS D'HORAIRE

5.1 - Amplitude des horaires de travail

En période de forte activité, aucune journée ne peut excéder 10 heures de travail, aucune semaine ne peut excéder 46 heures, et aucune période de 12 semaines consécutives ne peut conduire à une moyenne hebdomadaire supérieure à 44 heures.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos.

Dans le cas exceptionnel où un dépassement de l'une ou l'autre des limites hebdomadaires ci-dessus est intervenu pour achever un travail urgent en cours, les heures de dépassement doivent être payées avec une majoration de 25 % s'ajoutant au salaire lissé du mois considéré.

5.2 - Salariés à temps partiel

L'horaire contractuellement défini peut, au cours de certaines périodes de l'année, être supérieur aux limites du temps partiel hebdomadaire, voire être identique à celui des salariés à temps plein : pour autant, l'intéressé conserve le statut de salarié à temps partiel dès lors que, pour l'année entière, la durée effective du travail n'aura pas dépassé les limites indiquées au § 4.2.

5.3 - Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

Toutefois, en cas de contraintes justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et les représentants du personnel lorsqu'il en existe, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée lors de la mise en 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 pouvant être effectivement assuré au cours d'une semaine donnée est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire prévu,
- ou lorsqu'il apparaît, quelle qu'ait pu être l'ampleur des insuffisances d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période d'annualisation pour atteindre le volume initialement prévu.

Le présent § 5.4 ne s'applique pas aux salariés à temps partiel visés au § 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 accomplies au-delà du volume annuel prédéterminé, à l'exclusion de celles qui ont dépassé les limites hebdomadaires visées au paragraphe 5.1., doivent être payées avec une majoration de 25 %. Ce paiement majoré peut toutefois être remplacé par un repos équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; ce repos vient alors en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante, et il est pris dans les conditions indiquées au dernier point de l'article 1-09 *bis* f) de la Convention collective.

6 - SUIVI INDIVIDUEL

6.1 - Comptage des heures

L'employeur devra tenir pour chaque salarié une fiche mensuelle de comptage des heures faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absence.

Un double de ce document sera remis à l'intéressé en même temps que son bulletin de salaire.

6.2 - Bilan annuel

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période d'annualisation de 12 mois consécutifs :

6.2.1 - Cas du salarié n'ayant eu aucune absence indemnisée autre qu'au titre des congés payés et des jours fériés :
a) si le nombre total d'heures de travail est supérieur au volume annuel prédéterminé, dans la limite de 1 607 heures, chaque heure excédentaire doit être payée ; les heures excédentaires au-delà de 1 607 heures sont traitées comme indiqué au paragraphe 5.5.
b) si le nombre d'heures de travail est inférieur au volume prédéterminé, du fait de l'employeur, la rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié ; si toutefois une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel est en cours au moment de la vérification annuelle, les heures dont la prise en charge est demandée peuvent ne pas être payées dans l'attente de la décision administrative.

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 rémunérée est supérieure au volume annuel prédéterminé, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant. Si le nombre total d'heures de travail effectif est à lui seul supérieur au volume annualisé prédéterminé, il est procédé en premier lieu comme indiqué en a), puis à la régularisation ci-dessus.
d) si la somme des heures de travail et d'absence rémunérées est inférieure au volume annuel prédéterminé, du fait de l'employeur, il est fait application du b) ci-dessus.

6.2.3 - Cas du salarié ayant eu une ou plusieurs absences non rémunérées :
e) si des retenues sur salaire ont été pratiquées en cours d'année en cas d'absence non rémunérée, et qu'il s'avère que le nombre total d'heures de travail effectif est supérieur au nombre d'heures payées, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant.

6.3 - Entrée ou sortie des effectifs

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de la période d'annualisation, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS *

1 - OBJET

La présente annexe détermine, en application de l'article 1-12 de la Convention collective, les conditions et limites dans lesquelles le compte épargne - temps (CET) peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié, lorsqu'aucun accord collectif d'entreprise ou d'établissement n'est applicable dans ce domaine.

Le CET est utilisé, à l`initiative du salarié, pour:
- se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée ;
- obtenir un complément de rémunération ;
- alimenter l'épargne retraite personnelle par le transfert vers Inter-Auto-Plan.

2 - FONCTIONNEMENT DU COMPTE

2-1. Ouverture du compte

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, peut ouvrir un CET.

Ce compte individuel est ouvert par l'employeur sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés ci-dessous, que celui-ci entend y affecter.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. A partir de cette notification, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour rendre effectifs les choix du salarié. Les droits nouveaux pris en compte sont ceux qui sont acquis au plus tôt dans le mois civil qui suit celui au cours duquel la notification a été faite à l'employeur.

Le compte individuel énumère et chiffre précisément chacun des éléments qui l'alimentent, selon les modalités précisées à l'article 3.

2-2. Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des droits suivants **:
a) congés payés annuels, pour la durée excédant 24 jours ouvrables (5e semaine) ;
b) congés payés supplémentaires pour ancienneté (article 1-15 a), pour fractionnement (article 1-15 c), ou congés spéciaux (article 1-15 e) ;
c) droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel (heures supplémentaires, majorations de salaire, repos compensateurs légaux, repos de remplacement) ;
d) jours de réduction du temps de travail ;
e) repos de durée équivalente aux heures travaillées un dimanche, prévu par l'article 1-10 b) ;
f) indemnités découlant de la sujétion à des conditions d'emploi particulières (travail un jour férié, travail le dimanche, travail de nuit...) ;
g) primes et indemnités pouvant compléter le salaire de base défini par l'article 1-16 a) ;
h) primes de vente visées à l'article 6-04 de la Convention collective, dans la limite de 10% du montant brut dû au titre d'un mois quelconque ;
i) primes d'intéressement ;
j) sommes issues de la participation.

Le crédit inscrit au CET peut être complété par un abondement de l'employeur, en temps ou en argent. Dans ce cas, l'abondement doit être attribué à tous les salariés relevant du même groupe et ayant un compte, proportionnellement aux droits de chacun d'eux. Avant toute décision relative à la mise en place, la modification ou l'interruption de l'abondement, l'employeur consultera les représentants du personnel lorsqu'il en existe.

3 - TENUE DU COMPTE

3-1. Établissement du compte

Le compte est matérialisé par un document écrit permettant l'identification du salarié titulaire et comportant :
- la nature des droits qui y sont placés, chacun de ces droits faisant l'objet d'une rubrique distincte ;
- dans chacune de ces rubriques, le montant en jours, en heures et en fractions d'heure inscrit lors de chaque alimentation du compte, avec la date correspondante et le mode de calcul utilisé conformément aux dispositions des articles 3-2 et 3-3.

Ce document établi, mis à jour et conservé par l'employeur, peut être consulté à tout moment par le titulaire du compte. Une copie lui est remise au moins une fois par an.

** Avenant n° 62 du 20 octobre 2011 étendu par arrêté du 14 janvier 2013 (J.O. du 23 janvier).*
*** Les droits énumérés de b) à j) sont monétisables : voir le paragraphe 5.*

3-2. Droits en argent

Les droits en argent sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent et affectés au CET proportionnellement au salaire de l`intéressé, par application de l'une des formules suivantes. Le salaire mensuel de référence prend en compte, conformément à l'article 1-16 b) de la Convention collective, les parties fixes et les primes de vente versées notamment aux vendeurs de véhicules et aux salariés itinérants visés à l'article 6-05 de ladite convention collective.

- Cas des salariés dont le temps de travail est compté en heures:
Somme affectée au CET / (Salaire mensuel de référence / Horaire mensuel contractuel) = temps de repos

Exemple 1 : Pour un salaire mensuel de référence (article 1-16 b) de 2000 € et pour un horaire de 35 h hebdomadaires, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : 2000/151,66 =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 (article 1-16 b) de 3000 €, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : 3000/22 =136,36 – Crédit CET : 150 / 136,36 =1,10 jour.

3-3. Droits en temps

Les droits en temps sont inscrits au CET pour leur valeur exprimée en heures ou en jours. Un décompte spécifique supplémentaire doit être effectué pour identifier les repos de durée équivalente dus en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle au repos dominical, tels que visés à l'article 2-2 e) ci-dessus.

4 - UTILISATION DU COMPTE POUR REMUNERER UNE ABSENCE

Le salarié peut se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée fondée sur l'exercice d'un droit légal ou conventionnel, ou autorisée par l'employeur. Afin de limiter les perturbations que l'absence peut engendrer, le salarié doit dans ce cas respecter un délai de prévenance minimum. A défaut de préavis légal ou conventionnel, ce délai est égal à deux mois pour une absence de trois mois ou davantage, et d'un mois pour une absence inférieure à trois mois, sauf accord de l'employeur pour écourter le délai. En cas de retour anticipé accepté par l'employeur, les droits non utilisés sont conservés.

Le salarié peut également utiliser ses droits pour cesser de manière progressive son activité en accord avec l'employeur, notamment dans le cadre de la fin de la carrière professionnelle visée a l`article 1-23 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, une semaine et un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

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) = 2000 € ; rémunération : (2000/151,66) x 21 = 276,92 €.

Exemple 4 (pour un vendeur ayant un salaire de référence de 2100 € = fixe moyen 900 € + primes moyennes 1200 €, 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) = 2100 € ; rémunération : (2100/151,66) x 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) = 3000 € ; rémunération : 3000/22 x 18 = 2454,54 €.

Par exception à l'alinéa ci-dessus, les droits faisant l'objet du décompte spécifique visé à l'article 3-3 sont rémunérés, pour les salariés visés au chapitre VI de la Convention collective, sur la base de la partie fixe du salaire.

Exemple 6 (pour un vendeur ayant un fixe mensuel de 900 €, décompte du temps de travail en heures) : Absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars, à déduire du compte « repos de l'article 1-10 b » ; salaire fixe de mars = 900 € ; rémunération : (900/151,66) x 21 = 124,62 €.

L'absence est rémunérée à la demande du salarié. A défaut d'indication contraire de sa part, la rémunération est assurée selon l'échéance mensuelle habituelle jusqu'à épuisement des droits.

5 - UTILISATION DU COMPTE POUR COMPLETER LA REMUNERATION

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, d'un à trois mois au maximum, le versement du surplus.

La somme due au salarié est égale à la valeur du nombre d'heures ou de journées inscrites au CET dont le salarié sollicite la monétisation, cette valeur étant calculée conformément aux dispositions de l'article 1-16 b) de la Convention collective.

6 - UTILISATION DU COMPTE POUR CONSTITUER UNE EPARGNE

Dans les entreprises adhérentes au PERCO-I visé a l'article 1-25 de la Convention collective, et à la demande du salarié ayant un compte ouvert à Inter - Auto - Plan, l'employeur peut alimenter ce compte en y versant les droits inscrits au CET de ce salarié.

La demande du salarié et la monétisation des droits préalables au versement sont effectuées comme indiqué à l'article 5.

Les conditions, modalités et limites des versements effectués à ce titre sont celles prévues par l'article 4 du règlement d'Inter - Auto - Plan.

7 - PLAFOND DES DROITS INSCRITS AU COMPTE

Un CET ne peut comporter des droits supérieurs au plafond maximum de la garantie légale des salaires (AGS). Si ce plafond vient à être atteint, il incombe à l'employeur d'en informer le salarié par écrit et de l'inviter à liquider, dans le délai d'un mois suivant la réception de cette information, tout ou partie de ses droits pour respecter cette limite. Cette invitation rappelle au salarié les diverses modalités possibles d'utilisation des droits fixées par les articles 4, 5 et 6.

Le salarié dont le plafond des droits a été atteint notifie à l'employeur les modalités selon lesquelles il entend liquider ses droits selon l'une ou l'autre des modalités permises par le présent accord. A défaut de notification dans un délai de deux mois suivant l'information faite par l'employeur, ce dernier lui verse une indemnité correspondant à la monétisation de l'ensemble des droits inscrits au CET.

8 - CLÔTURE DU COMPTE

En dehors des cas visés à l'article 9, le CET n'est clos que sur décision du salarié notifiée par écrit à l'employeur, après liquidation totale des droits conformément aux dispositions des articles 4, 5 ou 6.

9 - SITUATION DU COMPTE EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transfert visé ci-dessous, la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Lorsque l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits, ou bien en l'absence de tout accord, ou en cas de rupture du contrat de travail sans préavis, une indemnité compensatrice d'épargne - temps est versée pour clôturer le compte. Cette indemnité est calculée selon la même méthode que celle exposée à l'article 4 (exemples 3, 4 et 5).

Par exception, les droits non liquidés à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont transférés au nouvel employeur, lorsqu'un accord précisant les modalités de ce transfert est conclu entre l'actuel et un futur employeur avant la date de radiation des effectifs du salarié.

Le transfert du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L.1224-1 du code du travail.

REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE – 1er semestre 2020

SÉRIE 1

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

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

CAP : Réparation des carrosseries

CAP : Peinture en carrosserie

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

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

BEP : Métiers de la relation aux clients et aux usagers

BEP : Métiers des services administratifs

BEPECASER

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

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

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

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

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 pneumatiques véhicules industriels

CQP : Mécanicien collision

CQP : Tôlier ferreur

CQP : Peintre préparateur

CQP : Magasinier

CQP : Opérateur préparation véhicules

CQP : Opérateur station-service

CQP : Dépanneur-remorqueur VL

CQP : Démonteur automobile

CQP : Agent d'opérations location

CQP : Agent d'exploitation de stationnement

CQP : Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels

CQP : Opérateur vitrage (enregistré au RNCP)

CQP : Débosseleur sans peinture

CQP : Agent technique location longue durée

SÉRIE 2

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

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

Mention complémentaire au CAP : Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques

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 : voitures 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 lourd" 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 (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 P.R.A. ou Vendeur boutique P.R.A.

CQP : Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels

CQP : Dépanneur-remorqueur PL

CQP : Mécanicien spécialiste cycles

CQP *:* Rénovateur véhicules d'occasion

CQP : Agent d'opérations location spécialiste

CQP : Contrôleur technique VL

CQP : Contrôleur technique PL

CQP : Vendeur motocycles

CQP : Opérateur de stationnement

CQP : Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

CQP : Électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

CQP : Metteur en main de véhicule

CQP : Électricien spécialiste automobile

CQP : Opérateur spécialiste station-service

CQP : Débosseleur sans peinture spécialiste

CQP : Opérateur vitrage spécialiste

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

SÉRIE 3

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

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

Bac professionnel : Maintenance des véhicules
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue
- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

Bac professionnel : Réparation des carrosseries
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Vente prospection - négociation - suivi de clientèle (précédemment Bac professionnel : Vente)
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Gestion - administration
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Commerce
préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

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

Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile

Titre à finalité professionnelle *:* Conseiller technique cycles (enregistré au RNCP)
(précédemment Titre professionnel : Conseiller technique cycles)

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

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique de véhicules légers
(Précédemment 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 (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Technicien après-vente automobile »)

CQP : Technicien confirmé motocycles

CQP : Tôlier confirmé

CQP : Peintre confirmé

CQP : Conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé P.R.A. ou vendeur boutique 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 VL (enregistré au RNCP)

CQP : Contrôleur technique PL

CQP : Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien garantie après-vente

CQP : Opérateur vitrage confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Technicien vitrage »)

CQP : Chargé de clientèle location longue durée

CQP : Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

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

SÉRIE 4

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

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

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

CQP : Carrossier-peintre

CQP : Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP)

CQP : Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP)

CQP : Technicien expert après-vente motocycles

CQP : Spécialiste garantie après-vente

CQP : Contrôleur technique confirmé VL

CQP : Contrôleur technique confirmé PL

SÉRIE 5

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

CQP : Coordinateur préparation de véhicules de location

CQP : Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

SÉRIE 6

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

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

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

BTS : Support à l'action managériale

BTS : Gestion de la PME

BTS : Comptabilité et gestion des organisations (précédemment BTS : Comptabilité et gestion)

BTS : Négociation et digitalisation de la relation client

BTS : Management des unités commerciales

DUT : Gestion des entreprises et des administrations

DUT : Techniques de commercialisation

DUT : Gestion logistique et transport

Titre de l'ESCRA : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile

BAFM

Brevet de maîtrise : Carrossier peintre en carrosserie

Brevet de maîtrise : Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile

CQP : Vendeur automobile confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Vendeur Automobile »)

CQP : Vendeur confirmé véhicules utilitaires

CQP : Vendeur 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 ventes pièces de rechange et accessoires

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

CQP : Chef d'équipe préparation livraison

CQP : Chef de station-service

CQP : Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile

CQP : Chef de centre de contrôle technique VL

CQP : Chef de centre de contrôle technique PL

CQP : Chef de groupe opérationnel

CQP : Responsable d'exploitation de stationnement

CQP : Chef d'équipe motocycles

CQP : Agent de maîtrise atelier

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

SÉRIE 7

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

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

CQP : Attaché commercial automobile

CQP : Attaché commercial sociétés

CQP : Attaché commercial véhicules utilitaires

CQP : Attaché commercial véhicules industriels

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

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

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

CQP : Gestionnaire pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef d'agence(s) de location

CQP : Conseiller commercial location longue durée

SÉRIE 8

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

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

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre à finalité professionnelle de niveau II de la nomenclature de l'Éducation nationale, dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du R.N.Q.S.A).

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

DCG

Diplôme d'ingénieur du CNAM : spécialité Mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules"

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

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

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

CQP : Conseiller des ventes automobiles

CQP : Conseiller des ventes sociétés

CQP : Conseiller des ventes véhicules utilitaires

CQP : Conseiller des ventes véhicules industriels

CQP : Cadre technique d'atelier option VL (précédemment CQQ : Cadre technique d'atelier (dont option VUI))

CQP : Cadre technique d'atelier option VUI (précédemment CQP : Cadre technique d'atelier (dont option VUI))

CQP : Cadre technique d'atelier option CP (précédemment CQP : Cadre technique d'atelier (dont option VUI))

CQP : Cadre technique pièces de rechange et accessoires

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

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

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

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

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

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

CQP : Adjoint au chef des ventes

CQP : Chef des ventes

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

CQP : Chef des ventes pièces de rechange et accessoires

CQP : Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

CQP : Responsable de centre(s) de recyclage automobile

CQP : Responsable de station(s)-service

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

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

SÉRIE 9 : ANCIENNES CERTIFICATIONS

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

Série vide

****

SIGNIFICATION DES SIGLES

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

RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 1er SEMESTRE 2020

Lorsque le ***code*** d'une fiche est indiqué en ***italiques gras***, cela signifie que la dénomination ou le contenu de cette fiche a été modifié par rapport à l'édition précédente.
Lorsque ***l'intitulé et le code*** sont indiqués en ***italiques gras***, cela signifie qu'il s'agit d'une fiche nouvelle par rapport à l'édition précédente.
Ces modifications sont repérées de la même façon dans les fiches elles-mêmes.

MAINTENANCE

– Mécanicien de maintenance automobile / mécanicien de maintenance VUI / mécanicien de maintenance motocycles ***A.3.1***
– Opérateur service rapide ***A.3.3***
– Opérateur maintenance pneumatiques VI A.3.4
– Mécanicien cycles ***A.3.5***
– Opérateur vitrage ***A.3.7***
– Mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste VUI / mécanicien spécialiste motocycles ***A.6.1***
– Électricien spécialiste automobile / électricien spécialiste VUI..... A.6.2
– Opérateur spécialiste service rapide A.6.3
– Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI A.6.4
– Mécanicien spécialiste cycles A.6.5
– Opérateur vitrage spécialiste..... A.6.7
– Technicien confirmé mécanique automobile / Technicien confirmé mécanique VUI A.9.1
– Technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé VUI / technicien confirmé motocycles..... ***A.9.2***
– Conseiller technique cycles ***A.9.5***
– Technicien garantie après-vente A.9.6
– Opérateur vitrage confirmé..... ***A.9.7***
– Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques..... A.9.8
– Technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente VUI / technicien expert après-vente motocycles ***A.12.2***
– Spécialiste garantie après-vente A.12.6
– Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques..... A.12.8
– Réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles..... A.20.1
– Agent de maîtrise atelier..... A.20.2
– Chef d'équipe vitrage / chef d'atelier vitrage A.20.7
– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier..... A.23.1
– Cadre technique d'atelier A.C.I.1
– Adjoint au chef après-vente/ responsable d'atelier A.C.II.1
– Chef après-vente..... A.C.III.1

SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRES-VENTE AUTOMOBILE

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

CARROSSERIE - PEINTURE

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

VENTE DE VÉHICULES

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

VENTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

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

PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES

– Opérateur préparation véhicules E.3.1
– Rénovateur VO E.6.1
– Metteur en main de véhicule..... E.6.2
– Chef d'équipe préparation-livraison..... E.20.1

DÉPANNAGE - REMORQUAGE

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

CONTRÔLE TECHNIQUE

– Contrôleur technique des véhicules..... ***G.6.1***
– Contrôleur technique des véhicules***..... G.9.1***
– Contrôleur technique confirmé des véhicules..... G.12.1
– Chef de centre contrôle technique des véhicules. G.20.1

DÉMONTAGE - RECYCLAGE

– Démonteur automobile H.3.1
– Démonteur automobile spécialiste ***H.6.1***
– Démonteur automobile confirmé H.9.1
– Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile H.20.1
– Responsable de centre(s) de recyclage automobile H.C.I.1

STATION SERVICE

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

LOCATION DE VÉHICULES

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

ÉCOLES DE CONDUITE

– Enseignant de la conduite automobile..... K.3.1
– Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd K.6.1
– Coordinateur d'enseignements auto..... K.6.2
– Formateur du transport routier K.6.3
– Formateur conduite d'engins..... K.6.4
– Coordinateur d'enseignements moto / Coordinateur d'enseignements groupe lourd..... K.9.2
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile..... K.9.5
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd »..... K.12.5
– Formateur d'enseignants K.20.1
– Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile K.20.5
– Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd »..... K.20.6
– Formateur aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière ……. K.23.1
– Directeur pédagogique K.C.I.1
– Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite..... K.C.I.5

PARKINGS

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

SECRÉTARIAT

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

COMPTABILITÉ

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

QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES

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

MAINTENANCE

CADRES

IV

III

Chef après-vente

A.C.III.1

II

Adjoint au chef après-vente
Responsable d'atelier

A.C.II.1

I

Cadre technique d'atelier

A.C.I.1

MAITRISE

23

Gestionnaire d'atelier
Contremaître d'atelier

A.23.1

20

Réceptionnaire après-vente
Chef d'équipe atelier
Chef d'équipe motocycles

A.20.1

Agent de maîtrise atelier

A.20.2

17

OUVRIERS-EMPLOYES

12

Technicien expert après-vente automobile
Technicien expert après-vente VUI
Technicien expert après-vente motocycles

A.12.2

9

Technicien confirmé mécanique automobile
Technicien confirmé mécanique VUI

A.9.1

Technicien électricien électronicien automobile
Technicien confirmé VUI
Technicien confirmé motocycles

A.9.2

Conseiller technique cycles

A.9.5

6

Mécanicien spécialiste automobile
Mécanicien spécialiste VUI
Mécanicien spécialiste motocycles

A.6.1

Électricien spécialiste automobile
Électricien spécialiste VUI

A.6.2

Opérateur spécialiste service rapide

A.6.3

Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI

A.6.4

Mécanicien spécialiste cycles

A.6.5

3

Mécanicien de maintenance automobile
Mécanicien de maintenance VUI
Mécanicien de maintenance motocycles

A.3.1

Opérateur service rapide

A.3.3

Opérateur maintenance pneumatique VI

A.3.4

Mécanicien cycles

A.3.5

MAINTENANCE

CADRES

IV

III

II

I

MAITRISE

23

20

Chef d'équipe vitrage
Chef d'atelier vitrage

A.20.7

17

OUVRIERS-EMPLOYES

12

Spécialiste garantie après-vente

A.12.6

Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques

A.12.8

9

Technicien garantie après-vente

A.9.6

Opérateur vitrage confirmé

A.9.7

Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

A.9.8

6

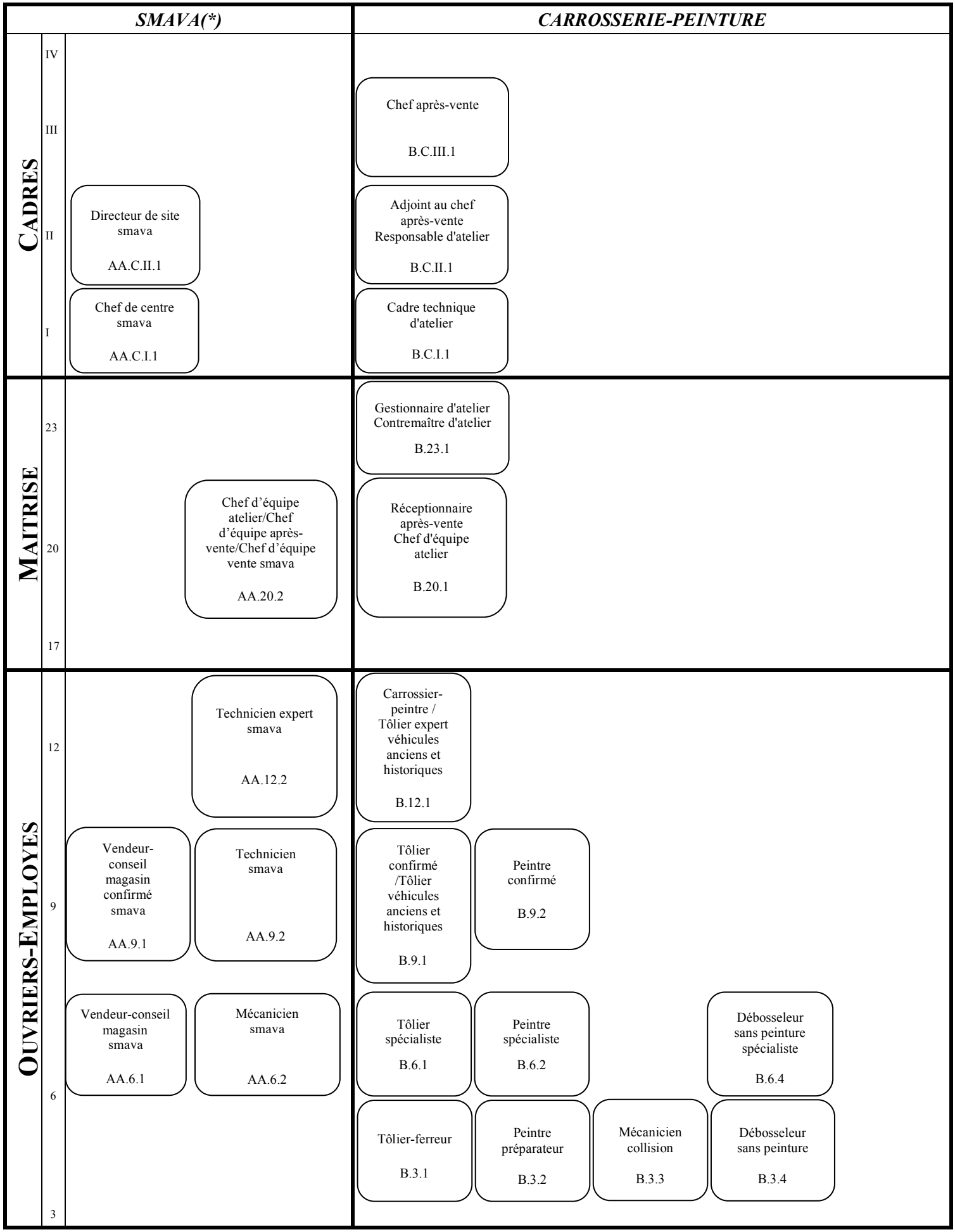
Opérateur vitrage spécialiste

A.6.7

3

Opérateur vitrage

A.3.7



(*) SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

VENTE DE VÉHICULES

CADRES

IV

III

Chef des ventes (VP/VU/VI)

C.C.III.1

II

Adjoint au chef des ventes

C.C.II.1

I

Conseiller des ventes

C.C.I.1

Conseiller des ventes VI
Conseiller des ventes VU

C.C.I.2

MAITRISE

23

Attaché commercial

C.23.1

Attaché commercial VI
Attaché commercial VU

C.23.2

20

Vendeur automobile confirmé

C.20.1

Vendeur confirmé VI
Vendeur confirmé VU

C.20.2

17

OUVRIERS-EMPLOYES

12

Conseiller en financement

C.12.1

9

Vendeur

C.9.1

6

Assistant de vente automobile
Vendeur motocycles

C.6.1

3

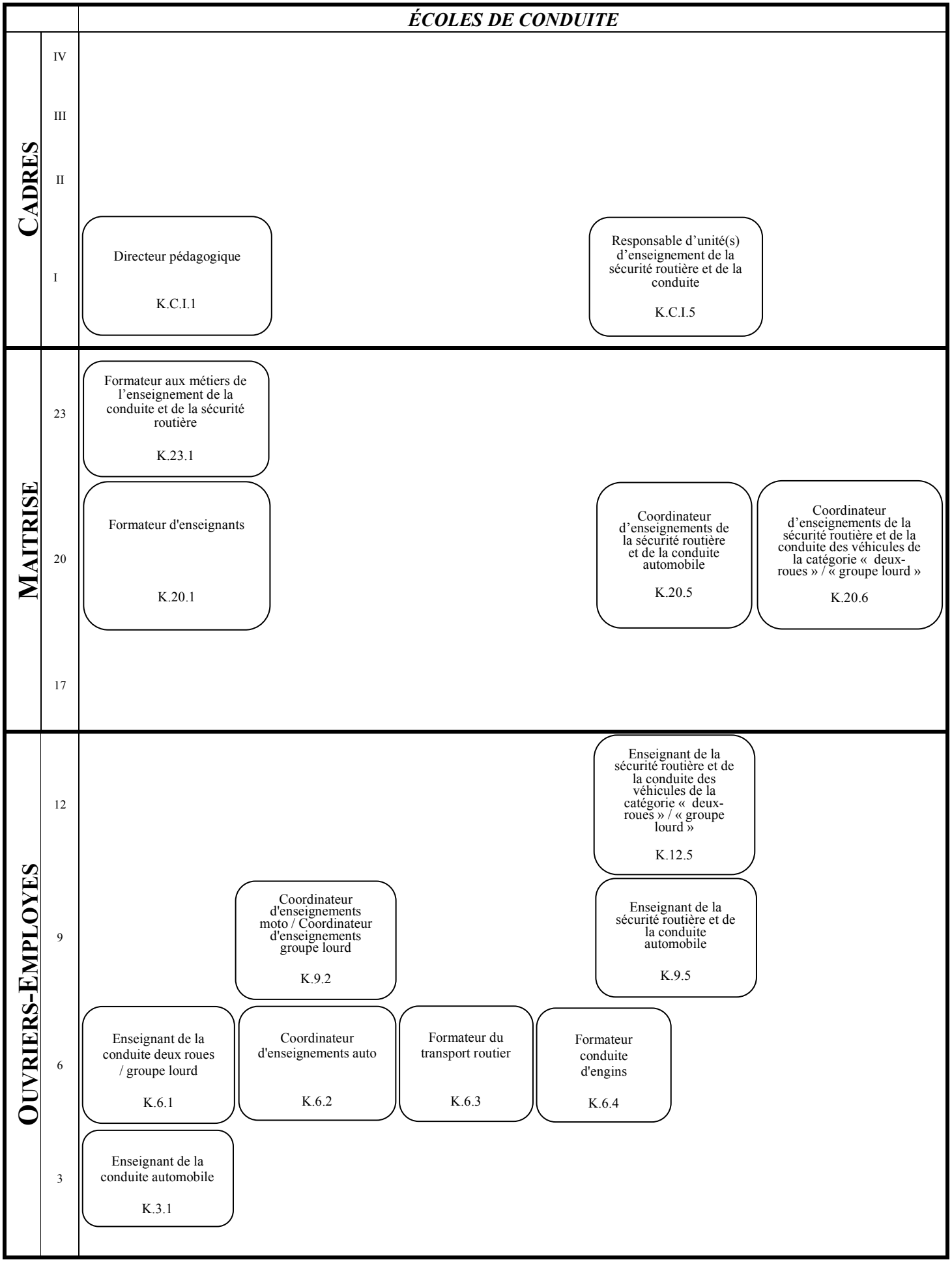
Hôte d'accueil
Chargé d'accueil

C.3.1

		VENTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES	*PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES*
CADRES	IV		
	III	Chef des ventes P.R.A. D.C.III.1	
	II	Adjoint au chef des ventes P.R.A. Responsable de magasin D.C.II.1	
	I	Cadre technique P.R.A. D.C.I.1	
MAITRISE	23	Gestionnaire P.R.A. D.23.1	
	20	Chef d'équipe ventes P.R.A. Chef de secteur vente itinérante P.R.A. D.20.1	Chef d'équipe préparation livraison E.20.1
	17		
OUVRIERS-EMPLOYES	12		
	9	Magasinier vendeur confirmé P.R.A. Conseiller de vente confirmé P.R.A. Vendeur boutique confirmé P.R.A. D.9.1 Vendeur itinérant P.R.A. D.9.2	
	6	Magasinier vendeur P.R.A. Conseiller de vente P.R.A. Vendeur boutique P.R.A. D.6.1	Rénovateur VO E.6.1 Metteur en main de véhicule E.6.2
	3	Magasinier D.3.1	Opérateur préparation véhicules E.3.1

		DÉPANNAGE-REMORQUAGE	*CONTRÔLE TECHNIQUE*
CADRES	IV		
	III		
	II		
	I		
MAITRISE	23		
	20		Chef de centre contrôle technique des véhicules G.20.1
	17		
OUVRIERS-EMPLOYES	12		Contrôleur technique confirmé des véhicules G.12.1
	9		Contrôleur technique des véhicules ***G.9.1***
	6	Dépanneur-remorqueur PL F.6.1	Contrôleur technique des véhicules ***G.6.1***
	3	Dépanneur-remorqueur VL F.3.1	

		DÉMONTAGE-RECYCLAGE	*STATION-SERVICE*	*LOCATION DE VÉHICULES*	
CADRES	IV				
	III				
	II				
	I	Responsable de centre(s) de recyclage automobile H.C.I.1	Responsable de station(s)-service I.C.I.1		
MAITRISE	23			Chef d'agence(s) de location ***J.23.1***	Conseiller commercial location longue durée ***J.23.2***
	20	Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile H.20.1	Chef de station-service Adjoint au responsable de station(s)-service ***I.20.1***	Chef de groupe opérationnel ***J.20.1***	
	17			Coordinateur préparation de véhicules de location J.17.1	
OUVRIERS-EMPLOYES	12				
	9	Démonteur automobile confirmé H.9.1			Chargé de clientèle location longue durée J.9.2
	6	Démonteur automobile spécialiste ***H.6.1***	Opérateur spécialiste station-service I.6.1	Agent d'opérations location spécialiste J.6.1	
	3	Démonteur automobile H.3.1	Opérateur station-service I.3.1	Agent d'opérations location J.3.1	Agent technique location longue durée J.3.2


ÉCOLES DE CONDUITE
CADRES
IV
III
II
I
Directeur pédagogique
K.C.I.1
Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite
K.C.I.5
MAITRISE
23
20
17
Formateur aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière
K.23.1
Formateur d'enseignants
K.20.1
Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile
K.20.5
Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / « groupe lourd »
K.20.6
OUVRIERS-EMPLOYES
12
9
6
3
Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / « groupe lourd »
K.12.5
Coordinateur d'enseignements moto / Coordinateur d'enseignements groupe lourd
K.9.2
Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile
K.9.5
Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd
K.6.1
Coordinateur d'enseignements auto
K.6.2
Formateur du transport routier
K.6.3
Formateur conduite d'engins
K.6.4
Enseignant de la conduite automobile
K.3.1

		PARKINGS	*SECRÉTARIAT*
CADRES	IV		
	III		
	II		
	I		
MAITRISE	23		
	20	Responsable d'exploitation de stationnement L.20.1	Assistant de direction Chef de groupe administratif ***M.20.1***
	17	Assistant d'exploitation de stationnement Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement L.17.1	
OUVRIERS-EMPLOYES	12		
	9		Secrétaire confirmé M.9.1
	6	Opérateur de stationnement L.6.1	Secrétaire M.6.1
	3	Agent d'exploitation de stationnement L.3.1	Employé administratif M.3.1

		COMPTABILITÉ	*QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES*
CADRES	IV		Cadre dirigeant Z.C.IV.1
	III	Chef de comptabilité N.C.III.1	Chef de service Z.C.III.1
	II	Adjoint au chef de comptabilité Responsable de comptabilité N.C.II.1	Cadre expert Adjoint au chef de service Z.C.II.1
	I	Cadre de comptabilité N.C.I.1	Cadre technique Z.C.I.1
MAITRISE	23	Gestionnaire de comptabilité ***N.23.1***	Gestionnaire Z.23.1
	20	Chef de groupe comptabilité ***N.20.1***	Maîtrise technique Chef d'équipe - chef de groupe Z.20.1
	17		Coordinateur Z.17.1
OUVRIERS-EMPLOYES	12		Technicien expert Z.12.1
	9	Comptable confirmé N.9.1	Opérateur confirmé Z.9.1
	6	Comptable N.6.1	Opérateur spécialiste Z.6.1
	3	Employé de comptabilité N.3.1	Opérateur Z.3.1

A.3.1

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

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

Mécanicien de maintenance automobile
Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels
Mécanicien de maintenance motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités :
Cas des V.P. et motocycles
. de maintenance des véhicules.
Cas des véhicules utilitaires et industriels
. de maintenance des véhicules et équipements.

3/ Contenu de la qualification :

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

B - Organisation et gestion de la maintenance :

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

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

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

Secteur motocycles :
- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;
- Contrôle et essai des V.O. ;
- Pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  . 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,
  . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile,
  . CQP mécanicien de maintenance automobile ***(enregistré au RNCP),***
  . CQP mécanicien de maintenance motocycles,
  . CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale
  . mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste motocycle / mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1),
  . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
- Transversale
  Voir Panorama

A.3.3

OPÉRATEUR SERVICE RAPIDE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur service rapide.

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

3/ Contenu de la qualification :

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

B - Organisation et gestion de la maintenance :

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

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
  . les éléments de liaison au sol,
  . les éléments de sécurité et de confort.
- Pose d'accessoires sur véhicules ;
- Proposition de forfaits ;
- Vente additionnelle de produits et services.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières,
  . CQP opérateur service rapide,
  . ***CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP),***
- 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
  . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3),
  . mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1).
- Transversale
  Voir Panorama

A.3.4

OPÉRATEUR MAINTENANCE PNEUMATIQUES VÉHICULES INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service et/ou sur site client.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage / démontage / équilibrage / recreusage / permutations… ;
- Contrôle des pressions et mise aux normes ;
- Orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.

B - Activités de service :

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
. utilisation de la documentation technique,
. agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage / des équipements,
. application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :
. accueil clientèle / détection des besoins / conseils d'utilisation,
. réception / contrôle / stockage des produits et marchandises,
. établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail…).

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL / VUL / motocycles) ;
- Dépannages extérieurs ;
- Interventions pneumatiques sur matériel agricole ou de Génie Civil ;
- Participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier,
  . CQP opérateur maintenance pneumatiques VI,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
  . opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels (fiche A.6.4),
  . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3),
  . mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels (fiche A.6.1).
- Transversale
  Voir Panorama

A.3.5

MÉCANICIEN CYCLES

1/ Dénomination de la qualification :
Mécanicien cycles

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.
  Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route.
- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur…).

B - Organisation et gestion de la maintenance :

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

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés ;
- Vente additionnelle de produits et services.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
  . CAP maintenance des véhicules automobiles, option C : motocycles,
  . Titre à finalité professionnelle mécanicien cycles ***(enregistré au RNCP),***
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
  . mécanicien spécialiste motocycles (fiche A.6.1),
  . mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5),
  . conseiller technique cycle (fiche A.9.5).
- Transversale
  Voir Panorama

A.3.7

OPÉRATEUR VITRAGE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur vitrage

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur vitrage assure le remplacement et les réparations de vitrages sur tous types de véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions courantes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales / lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage / remontage / réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule.
- Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages 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 vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

B - Activités de service :
- Activités en relation avec l'organisation des interventions :
  . utilisation de la documentation technique,
  . agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements,
  . application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

- Activités en relation avec la gestion des interventions :
  . accueil et conseil de la clientèle,
  . établissement de tous documents utiles,
  . vente additionnelle en lien avec l'intervention.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation à la gestion des stocks,
- Interventions à l'extérieur par le biais d'unités mobiles,
- Encaissement.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . CQP opérateur vitrage ***(enregistré au RNCP),***
  . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur,
  . CAP réparation des carrosseries.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale :
  Voir Panorama

A.6.1

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

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

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

2/ Objet de la qualification :

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

3/ Contenu de la qualification :

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

B - Organisation et gestion de la maintenance :

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

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

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

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

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

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :
  - CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - Mention 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 maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé sous statut scolaire,

- Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile,
- CQP mécanicien spécialiste automobile ***(enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP mécanicien automobile »),***
- CQP mécanicien spécialiste motocycles,
- CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels,

- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3)

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification *(selon le cas)* **:**
Électricien spécialiste automobile
Électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules, incluant un diagnostic de premier niveau de complexité.
Cas des véhicules utilitaires et industriels : les interventions portent sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules et équipements.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules et équipements ;
- Interventions sur circuit de charge et démarrage :
  . diagnostic / dépose-pose / contrôle et réglage des machines tournantes (alternateurs / démarreurs),
- Réparation de faisceaux électriques ;
- Entretien courant et périodique des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées ;
- Pose d'accessoires sur véhicules.

Les interventions mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et de procédures prédéfinies. Elles nécessitent la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements de contrôle (multimètre / pince ampèremétrique…).

B - Organisation et gestion de la maintenance :

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

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

C - Particularités véhicules utilitaires et industriels :
- Maintenance d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome…),
- Interventions sur véhicules de transport de marchandises dangereuses (ADR).

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Dépannage et, ponctuellement, remorquage de véhicules (selon le cas : VL ou VUI) ;
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV.

Cas du VUI :
. pose d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome…).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier**,** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Mention complémentaire au CAP maintenance des systèmes embarqués de l'automobile,
  . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier), préparé sous statut scolaire,
  . CQP électricien spécialiste automobile,
  . CQP électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

A.6.3

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE SERVICE RAPIDE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste service rapide

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.
L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules ;
  Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- Pose d'accessoires sur véhicules ;
- Détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure / proposition de remise en état.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B1 - Organisation de la maintenance :
. utilisation de la documentation technique,
. planification de l'intervention,
. agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
. application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B2 - Gestion de la maintenance :
. accueil de la clientèle,
. établissement de tout document d'atelier utile,
. conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
. établissement de devis, d'OR, factures,
. proposition de forfaits,
. réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisation d'interventions incluant un diagnostic d'un premier niveau de complexité portant sur :
  . le groupe motopropulseur et organes périphériques,
  . les éléments de liaison au sol,
  . les éléments de sécurité et de confort,
- Gestion de stocks,
- Réalisation d'interventions hors sites.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Mention complémentaire au CAP :
    . maintenance des moteurs diesels et de leurs équipements,
    . ou maintenance des systèmes embarqués de l'automobile,
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières**,** préparé sous statut scolaire,
  . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile,
  . CQP opérateur spécialiste service rapide.

  Le titulaire du CQP Technicien Service Rapide, acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35, doit être classé en fiche A.9.2, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 3 et 4 de la présente fiche A.6.3.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
  . technicien électricien électronicien automobile (fiche A.9.2),
  . technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1),
  . technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).
- Transversale
  Voir Panorama

A.6.4

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES VÉHICULES INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques, sur matériel PL ou agricole ou Génie Civil. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service, ainsi que sur site client ou en situation de dépannage extérieur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage / démontage / équilibrage / recreusage / permutations…,
- Contrôle des pressions et mise aux normes,
- Orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus ainsi que les activités effectuées sur sites clients ou en situation de dépannage extérieur sont réalisées en autonomie, dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.

B - Activités de service :

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
. utilisation de la documentation technique,
. agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage / des équipements,
. application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :
. accueil clientèle / détection des besoins / conseils d'utilisation,
. réception / contrôle / stockage des produits et marchandises,
. établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail…).

B.3 - Activités en relation avec la gestion et l'organisation des interventions sur sites clients et en dépannages extérieurs :
. préparation des interventions : préparation et changements des pneumatiques / préparation de tous documents utiles…,
. réalisation des interventions dans le respect du cahier des charges ou des préconisations clients,
. établissement de relevés d'états du parc / rédaction de comptes rendus d'interventions,
. communication auprès du client : de la nature des interventions à réaliser / du compte rendu des interventions…

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL / VUL / motocycles),
- Contrôle et réglage des trains roulants,
- Participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
  . technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1).
- Transversale
  Voir Panorama

A.6.5

MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES

1/ Dénomination de la qualification :
Mécanicien spécialiste cycles

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance des cycles incluant le conseil à la clientèle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales :
- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.
  Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Conseils d'utilisation à la clientèle,
- Assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route,
- Réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur…).

B - Organisation et gestion de la maintenance :

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

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
  . CAP maintenance des véhicules, option C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP mécanicien spécialiste cycles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
  . conseiller technique cycles (fiche A.9.5).
- Transversale
  Voir Panorama

A.6.7

OPÉRATEUR VITRAGE SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur vitrage spécialiste

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur vitrage spécialiste assure le remplacement et les réparations courantes de vitrages sur tous types de véhicules en centre et en mobile.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions courantes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brises à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales / lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de pare-brise, le démontage / remontage / réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule en toute autonomie en centre et en extérieur.
- Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages 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 vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

B - Activités de service :
- Activités en relation avec l'organisation des interventions :
  . utilisation de la documentation technique,
  . agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements,
  . agencement et équipement du véhicule-poste de travail pour l'intervention en mobile,
  . application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise,
  . gestion des paramètres de travail en extérieur, report de rendez-vous, sécurisation du périmètre de travail, gestion des déchets,
  . organisation, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail.

- Activités en relation avec la gestion des interventions :
  . accueil et conseil de la clientèle en entreprise et chez le client,
  . établissement de tous documents utiles,
  . vente additionnelle en lien avec l'intervention,
  . gestion de ses consommables,
  . émission de la facturation
  . le cas échéant, encaissement pour les interventions en mobile

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Opération courantes de dépose et repose d'équipement électronique de sécurité et de confort liés au vitrage.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP opérateur vitrage spécialiste
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale
  Voir Panorama

TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE
TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien confirmé mécanique automobile
Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

2/ Objet de la qualification :

Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :
Cas du VP :
. portant sur ensembles mécaniques du véhicule
Cas du VUI :
. portant sur ensembles mécaniques et équipements

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Diagnostic / dépose-pose / contrôle d'ensembles mécaniques ;
- Réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boites de vitesse, différentiels…) ;
- Contrôle et réglage des trains roulants ;
- Maintenance des circuits de climatisation sous réserve d'attestation d'aptitude ;
- Pose d'accessoires sur véhicules.

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

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

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

B - Organisation et gestion de la maintenance :

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

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

C - Particularités VUI :
- Interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite / le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance…),
- Diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

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

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . CQP technicien confirmé mécanique automobile,
  . CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale
  . technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (fiche A.12.2),
  . réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).
- Transversale
  Voir Panorama

A.9.2

TECHNICIEN ELECTRICIEN ELECTRONICIEN AUTOMOBILE
TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES

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

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

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

. les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :

. les moteurs thermiques et équipements périphériques,
. l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées**,** portant sur :
  . moteurs thermiques et équipements périphériques,
  . ensembles mécaniques,
  . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- Pose d'accessoires sur véhicules.

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

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

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

B - Organisation et gestion de la maintenance :

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

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

C - Particularités véhicules utilitaires et industriels :
- Identification des processus de maintenance préventive,
- Maintenance et réfection d'organes / d'équipements.

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

Cas des VUI :

. interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...), (autobus / autocar),
. identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques…), et à l'aménagement du véhicule,
. réalisation des interventions.

Secteur motocycles :

- Accueil clientèle et restitution des véhicules.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motocycle, selon le cas) :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue,
  . CQP technicien électricien-électronicien automobile ***(enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien après-vente automobile »)***
  . CQP technicien confirmé motocycles,
  . CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

A.9.5

CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

1/ Dénomination de la qualification :
Conseiller technique cycles

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de commercialisation des cycles, produits et accessoires.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales :
- Définition du produit (route / course, etc.),
  . choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie,
- Préparation d'un vélo à la vente : assemblage des composants,
- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des cycles,
- Réalisation des interventions de maintenance corrective,
- Maintenance et commercialisation des vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur…),
- Commercialisation des produits et accessoires,
  . conseils d'utilisation des produits et accessoires,
- Contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise,
  . réalisation de ventes complémentaires / réalisation de ventes à distance.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation et de la maintenance :
- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Mise à jour de la documentation technique et commerciale,
- Facturation / encaissement,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Planification de l'intervention,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Maintenance et commercialisation des deux-roues motorisés,
- Gestion des stocks / participation aux inventaires,
- Aménagement et animation de lieux de vente / d'exposition…,
- Appui technique et/ou commercial aux collaborateurs,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux-roues motorisés.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance motocycles :
  . CAP maintenance des véhicules, option C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre à finalité professionnelle conseiller technique cycles ***(enregistré au RNCP),***
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
  . technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise,
  . maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.
- *Transversale*
  Voir Panorama

A.9.6

TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

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

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

3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
  . Mention complémentaire au CAP (réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques, maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements, maintenance des systèmes embarqués de l'automobile), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  . Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  . Bac professionnel commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  . CQP technicien garantie après-vente,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

A.9.7

OPÉRATEUR VITRAGE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur vitrage confirmé

2/ Objet de la qualification :
Opérateur vitrage confirmé assure le remplacement et les réparations courantes et complexes de vitrages sur tous types de véhicules en centre et en mobile.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions courantes et complexes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brises à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales / lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage / remontage / réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule en toute autonomie en centre et en extérieur.
- Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages 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 vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.
Opérations courantes et complexes de dépose et repose d'équipement électronique de sécurité et de confort liés au vitrage.
Utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de confort liés au vitrage.
Utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de sécurité liés au vitrage sous l'autorité du responsable

B - Activités de service :
- Activités en relation avec l'organisation des interventions :
  . utilisation de la documentation technique,
  . agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements,
  . agencement et équipement du véhicule de service pour l'intervention en mobile,
  . gestion des paramètres de travail en extérieur, report de rendez-vous sécurisation du périmètre de travail, gestion des déchets,
  . application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise,
  . organisation, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail.
- Activités en relation avec la gestion des interventions :
  . accueil et conseil de la clientèle en entreprise et chez le client,
  . établissement de tous documents utiles,
  . établissement de devis, d'ordre de réparation,
  . vente additionnelle en lien avec l'intervention,
  . participation en soutien à la gestion des stocks,
  . émission de la facturation,
  . le cas échéant, encaissement pour les interventions en mobile.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Activités liées à la gestion de l'intervention :
  . appui technique aux salariés de l'atelier
  . tutorat de jeunes en formation alternée,

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP opérateur vitrage confirmé ***(enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien vitrage »),***
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale
  Voir Panorama

A.9.8

MÉCANICIEN RÉPARATEUR DE VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

1/ Dénomination de la qualification :
Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des opérations liées à l'entretien, la maintenance et la restauration des éléments mécaniques de tout type de véhicule ancien et historique.
Ces opérations requièrent la maitrise des anciennes technologies, la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés à ces anciennes technologies et la maitrise de la métrologie.

3/ Contenu de la qualification :

A. Activités techniques
- Démontage et remontage de l'ensemble des éléments constitutifs du véhicule en identifiant les produits potentiellement dangereux,
- 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 restauration sur :
  . Les moteurs thermiques, boites et ponts,
  . Les ensembles 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

B1. Organisation de l'intervention
- Utilisation de la documentation technique d'époque,
- Agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage,
- Classement et organisation des pièces et des organes constitutifs 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/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation à la recherche documentaire technique d'époque et à la recherche de pièces.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale
  Voir Panorama

A.12.2

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

1/ Dénomination de la qualification :

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

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :
Cas des véhicules utilitaires et industriels :
- les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :
- Les moteurs thermiques et équipements périphériques,
- L'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

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

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
  . moteurs thermiques et équipements périphériques,
  . ensembles mécaniques,
  . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- Pose d'accessoires sur véhicules.

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

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

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :
- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :
- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Établissement de devis, d'OR…,
- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique :
- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,
- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

C - Particularités :

C.1 - Particularités automobiles :
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.

C.2 - Particularités véhicules utilitaires et industriels :
- Identification des processus de maintenance préventive,
- Maintenance et réfection d'organes / d'équipements,
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse),
- Interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...) : autobus / autocar.

C.3 - Particularités motocycles :
- Accueil clientèle et restitution des véhicules,
- Contrôle et interventions sur partie cycle,
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, selon le cas), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP technicien expert après-vente automobile ***(enregistré au RNCP)***,
  . CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels ***(enregistré au RNCP)***,
  . CQP technicien expert après-vente motocycles,

- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

A.12.6

SPECIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

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

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

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

3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

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

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP spécialiste garantie après-vente,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

A.12.8

TECHNICIEN EXPERT RÉPARATEUR DE VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

1/ Dénomination de la qualification :
Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des opérations liées à l'entretien, la maintenance et la restauration des éléments mécaniques de tout type de véhicule ancien et historique.
Ces opérations requièrent la maitrise des anciennes technologies, la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés à ces anciennes technologies et la maitrise de la métrologie.
Le titulaire de la qualification apporte un appui technique auprès des collaborateurs.

3/ Contenu de la qualification :

A. Activités techniques
- Démontage et remontage de l'ensemble des éléments constitutifs du véhicule en identifiant les produits potentiellement dangereux,
- 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 restauration sur :
  - Les moteurs thermiques, boites et ponts,
  - Les ensembles 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).
- Toute activité de transformation sur le véhicule en lien avec la règlementation et/ou les évolutions technologiques, sous contrôle hiérarchique.

B. Organisation et gestion de l'intervention

B.1. Organisation de l'intervention
- Définition du plan d'entretien
- Participation à la recherche documentaire technique d'époque et à la recherche de pièces,
- Utilisation de la documentation technique d'époque,
- Agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage,
- Classement et organisation des pièces et des organes constitutifs du véhicule,
- Application des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention
- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle
- En appui du supérieur hiérarchique, transmission d'informations techniques au client durant les différentes phases de rénovation
- Établissement de tout document d'atelier utile.

B.3. Fonction formation technique
- Appui technique aux salariés,
- Tutorat de jeunes en formation alternée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historique *(à créer),*
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale
  Voir Panorama
- Transversale
  Voir Panorama

RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE - CHEF D'ÉQUIPE ATELIER - CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES

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

Réceptionnaire après-vente
Chef d'équipe atelier
Chef d'équipe motocycles

2/ Objet de la qualification :

- Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.
  Il réalise les activités visant le déclenchement des processus de maintenance, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.
- Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe motocycles assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3/ Contenu de la qualification :

A1 - Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :
- organisation et planification des interventions,
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial,
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A2 - Activités liées à la gestion de la maintenance :
- établissement de tous documents internes et comptables,
- restitution du véhicule au client,
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- promotion des offres de service de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente
Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :
- accueil de la clientèle :
  . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
  . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- facturation / encaissement,
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier
En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Particularités : le chef d'équipe motocycles
En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules,
- rédaction d'ordres de réparation.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

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

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  . 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,
  . CQP réceptionnaire après-vente option VUI,
  . CQP chef d'équipe motocycles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

A.20.2

AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

1/ Dénomination de la qualification :
Agent de maîtrise atelier

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

3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :
- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :
- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Établissement de devis, d'OR…,
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique :
- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,
- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

B.4 - Fonction encadrement d'équipe(s) :
En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

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

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

6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile,
  . CQP technicien expert après-vente automobile,
  . CQP agent de maîtrise atelier,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

A.20.7

CHEF D'ÉQUIPE VITRAGE
CHEF D'ATELIER VITRAGE

1/ Dénomination de la qualification :
Chef d'équipe vitrage
Chef d'atelier vitrage

2/ Objet de la qualification :
Le chef d'équipe ou le chef d'atelier vitrage assure la fonction d'encadrement de l'équipe d'atelier.
Il organise et réalise le travail en atelier dans le respect des consignes, des procédures techniques et de sécurité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Maîtrise et réalise le cas échéant l'ensemble des interventions courantes et complexes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brises à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales / lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage / remontage / réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule sur tout type de véhicule en centre et en mobile.

B - Activités de services :

- Activités liées à l'organisation et la gestion de l'atelier :
  . respect des règles de protection des véhicules,
  . gestion de l'entretien de l'atelier et des outils mis à disposition (en centre et en mobile),
  . application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise,
  . gestion des stocks de l'atelier,
  . respect du budget de l'atelier.
- Activités liées à la relation client :
  . accueil et conseil à la clientèle,
  . restitution du véhicule au client et explications sur les travaux réalisés,
  . ventes additionnelles de produits et de services,
  . établissement de devis, d'ordre de réparation,
  . satisfaction de la clientèle,
  . gestion des litiges clients,
  . encaissement.
- Activités liées à la relation avec les apporteurs d'affaires :
  . constitution et suivi des dossiers administratifs en lien avec les apporteurs d'affaires.

C - Activités liées à l'encadrement d'équipe :
- Organisation et contrôle du travail de l'équipe,
- Répartition des tâches et définition des priorités de ses collaborateurs,
- Vérification de l'application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens en vigueur dans l'entreprise,
- Appui technique aux collaborateurs de l'atelier,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation au recrutement /à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- Réalisation des entretiens de ses collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

5/ Classement :
- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- Échelons majorés accessibles : 21/22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP chef d'équipe vitrage ou chef d'atelier vitrage
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale
  Voir Panorama

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 comporte plusieurs pôles (exemple: atelier / service rapide / carrosserie-peinture…), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente,
- Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

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

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

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

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

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 appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :

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

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

B - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :
- Suivi des objectifs,
- Appui aux collaborateurs de l'activité après-vente,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération, etc.

4/ 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 progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Diplôme d'ingénieur du CNAM**,** spécialité "Mécatronique, parcours Ingénierie des Process d'Assistance aux Véhicules**",**
  . CQP cadre technique d'atelier option VL,
  . CQP cadre technique d'atelier option VUI,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

A.C.II.1

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE
RESPONSABLE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification : *(au choix)*
Adjoint au chef après-vente
Responsable d'atelier

2/ Objet de la qualification :
- L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.
- Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
  Il assure le développement commercial de l'après-vente.
  Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
  Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- Détermination et suivi des objectifs,
- Appui à l'encadrement du SAV,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc…

L'adjoint au chef après-vente / le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- Élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- Participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente…),
- Organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
  . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements…,
- Suivi des garanties,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- Développement de l'activité commerciale après-vente :
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- Négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes,
- Appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité "Mécatronique, parcours Ingénierie des Process d'Assistance aux Véhicules",
  . CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VL,
  . CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VUI,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
  . chef après-vente (fiche A.C.III.1)
- Transversale
  Voir Panorama

A.C.III.1

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 commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- Détermination et suivi des objectifs,
- Appui à l'encadrement du SAV,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- Élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- Participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente…),
- Organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
  . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements…,
- Suivi des garanties,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- Développement de l'activité commerciale après-vente,
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- Négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes,
- Appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes:
  . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Diplôme d'ingénieur du CNAM, spécialité "Mécatronique, parcours Ingénierie des Process d'Assistance aux Véhicules",
  . CQP chef après-vente option VL,
  . CQP chef après-vente option VUI,
- Soit par obtention du B.A.D.G.E. ESSCA: Manager de la distribution et des services automobiles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3)

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise
- Transversale
  Voir Panorama

AA.6.1

VENDEUR-CONSEIL MAGASIN DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

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

2/ Objet de la qualification :
Le vendeur-conseil magasin accueille les clients, apporte des conseils et commercialise les produits et services de l'entreprise, en magasin et/ou à distance (téléphone, internet).

3/ Contenu de la qualification :

A – Activités concourant 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,
- Édition de la facture et encaissement simple du client.

A.2 - Activités liées à la vente en magasin :
- Réception, contrôle qualitatif des produits et mise en rayon conformément aux préconisations de l'enseigne,
- Vente de produits,
- Rédaction d'un ordre de montage,
- Proposition de forfaits, d'offres promotionnelles, vente additionnelle.

A.3 - Activités liées à la vente-conseil, entretien de véhicule et services associés :
- Vente de 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 organisation :
- Classement selon les règles de l'enseigne de tous documents internes,
- Utilisation de la documentation professionnelle et commerciale,
- Transmission d'informations concernant le stock de produits selon les règles de l'enseigne,
- Participation à la réalisation des inventaires,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Application des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . CQP vendeur-conseil magasin des services multimarques de l'après-vente automobile,
  . BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
  . vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.9.1)
- Transversale
  Voir Panorama

AA.6.2

MÉCANICIEN DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

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

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective des véhicules portant sur des ensembles mécaniques ciblés.

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,
· Maintenance des organes de liaison au sol,
· Contrôle/ réglage et remplacement d'ensembles mécaniques ciblés,
- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité sur la gestion moteur, incluant un contrôle et un codage de l'élément remplacé et/ou la réinitialisation du système,
- Pose d'accessoires sur véhicules.

B - Activités d'organisation et de gestion de la maintenance
- Utilisation 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 :
- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
. CQP mécanicien des services multimarques de l'après-vente automobile *(à créer)*,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale
. Technicien des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.9.2)
- Transversale
Voir Panorama

AA.9.1

VENDEUR-CONSEIL MAGASIN CONFIRMÉ DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :

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

2/ Objet de la qualification :

Le vendeur-conseil magasin confirmé accueille les clients, apporte des conseils et commercialise tous les produits et services 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 concourant 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 réclamation clients,
- Édition de la facture et de tout type d'encaissement des clients.

A.2 - Activités liées à la vente en magasin :
- Réception, contrôle qualitatif des produits et mise en rayon conformément aux préconisations de l'enseigne,
- Vente de l'ensemble des produits,
- Rédaction d'un ordre de montage,
- 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 organisation :
- Établissement et classement selon les règles de l'enseigne de tous documents internes,
- Utilisation de la documentation professionnelle et commerciale,
- Participation à la gestion du stock de produits selon les règles de l'enseigne,
- Réalisation des inventaires,
- 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 merchandising :
- Mise en œuvre de l'implantation des rayons,
- Mise en place des promotions conformément aux préconisations de l'enseigne,
- Mise en place de la signalétique promotionnelle,
- Enregistrement des références et contrôle du prix de vente.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Tutorat de jeunes en formation alternée.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . CQP vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile,
  . Bac professionnel commerce,
  . Titre de l'EPCRA commercial en automobile,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale
  . chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.C.I.1)
- Transversale
  Voir Panorama

AA.9.2

TECHNICIEN DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

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

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

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques

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

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

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

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

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières),
  . CQP technicien des services multimarques de l'après-vente automobile *(à créer)*,
  . CQP technicien électricien électronicien automobile,
  . CQP technicien confirmé mécanique automobile,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

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

- Transversale
  . Voir Panorama

AA.12.2

TECHNICIEN EXPERT DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRES-VENTE AUTOMOBILE

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

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification réalise toute activité de maintenance portant sur les systèmes mécaniques, électriques et électroniques ciblés.
Il assure la fonction de référent technique de l'atelier et peut apporter un appui technique dans les phases d'accueil et de restitution du véhicule.

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,
- Diagnostic de la gestion moteur et de la dépollution essence et diesel,
- Diagnostic des systèmes électriques et électroniques ciblés : climatisation, freinage,
- Analyse de dysfonctionnements sur systèmes mécaniques et systèmes électriques et électroniques ciblés,
- Interventions sur véhicules électriques et hybrides ou sur équipements nécessitant une habilitation électrique.

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

B.1 - Organisation 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.

B.2 - Gestion de la maintenance
- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- Appui ponctuel dans les opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique
- Appui technique aux équipes,
- Tutorat de jeunes en formation alternée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières),
  . CQP technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile (*à créer*),
  . CQP technicien expert après-vente automobile.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . Réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1)
  . Agent de maitrise atelier (fiche A.20.2)
  . Chef d'équipe atelier / Chef d'équipe après-vente / Chef d'équipe vente des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.20.2)
- Transversale :
  Voir Panorama

AA.20.2

CHEF D'ÉQUIPE ATELIER / CHEF D'ÉQUIPE APRÈS-VENTE / CHEF D'ÉQUIPE VENTE DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :

Chef d'équipe atelier des services multimarques de l'après-vente automobile
Chef d'équipe après-vente des services multimarques de l'après-vente automobile
Chef d'équipe vente des services multimarques de l'après-vente automobile

2/ Objet de la qualification :

Le chef d'équipe atelier/ chef d'équipe après-vente / chef d'équipe vente des services multimarques de l'après-vente automobile intervient en appui d'un responsable hiérarchique, il réalise les activités ci-dessous.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management

- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- Appui technique aux collaborateurs,
- Tutorat opérationnel et/ou fonctionnel des jeunes en formation alternée,
- Contribution à la préparation aux entretiens d'évaluation et aux entretiens professionnels,
- Contribution à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

B - Activités liées à la relation client

En relais d'un responsable hiérarchique, ils participent à :

- Encaissement,
- Gestion des litiges clients.

C - Organisation fonctionnelle

- Contrôle de l'application des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarche qualité.

D - Particularités Chef d'équipe atelier, chef d'équipe après-vente, chef d'équipe vente

Chef d'équipe atelier

Activité liée à la relation client

- Accueil et conseil à la clientèle
- Etablissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de montage,
- Réception et restitution du véhicule au client et explication de la facture,
- Vente additionnelle sur les produits et les services,
- Satisfaction et fidélisation de la clientèle.

Activités liées à l'organisation et la gestion d'un atelier

- Participation à la gestion opérationnelle de l'atelier,
- Organisation et planification des interventions,
- Suivi et respect du tri sélectif,
- Suivi du gaz de la climatisation,
- Suivi des fournitures atelier,
- Réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules.

Chef d'équipe après-vente

Activité liée à la relation client

- Participe à l'animation des chiffres atelier,
- Gestion des remises commerciales.

Activités liées à l'organisation et la gestion d'un atelier

Participation à la gestion opérationnelle de l'atelier

- Suivi et respect du tri sélectif,
- Suivi du gaz de la climatisation,
- Suivi des fournitures atelier.

Organisation fonctionnelle de l'atelier

- Participation à l'amélioration continue de performance en CA et /ou fonctionnelle (méthode de travail, ergonomie, gestion des outils…)

Chef d'équipe vente

Activité liée à la relation client

- Etablissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de montage,
- Participe à l'animation des chiffres vente,
- Gestion des remises commerciales,
- Satisfaction et fidélisation de la clientèle.

Activités liées à l'organisation et la gestion des ventes

Gestion opérationnelle vente

- Suivi et gestion des inventaires,
- Suivi du stock de produits selon les règles de l'enseigne,
- Contrôle de l'implantation des rayons,
- Contrôle des promotions et de la mise en place de la signalétique promotionnelle conformément aux préconisations de l'enseigne.

Organisation fonctionnelle vente

- Participation à l'amélioration continue de performance en CA et /ou fonctionnelle (Satisfaction et fidélisation de la clientèle…)

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation au recrutement
- Elaboration et suivi du plan de formation

5/ Classement :

- Echelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- Echelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  · CQP chef d'équipe atelier / chef d'équipe après-vente / chef d'équipe vente des services multimarques de l'après-vente automobile *(à créer)*,
  · CQP chef d'équipe atelier,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.C.I.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

AA.C.I.1

CHEF DE CENTRE
DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRES-VENTE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :

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

2/ Objet de la qualification :

Le chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile assure la fonction d'encadrement de l'équipe de l'après-vente automobile. Il participe à la gestion d'un centre de services multimarques de l'après-vente automobile. Selon l'organisation, il est sous la responsabilité du directeur de site.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités liées à l'encadrement d'équipe

- Organisation et contrôle du travail de l'équipe,
- Animation des réunions de son équipe,
- Gestion des plannings et définition des priorités de ses collaborateurs,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- Réalisation des entretiens de ses collaborateurs.

B - Activités liées à la relation client

- Accueil et conseil (y compris technique) à la clientèle,
- Réception et restitution du véhicule au client et explication de la facture,
- Vente de produits de services,
- Établissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de montage,
- Fidélisation de la clientèle,
- Gestion des litiges clients,
- Encaissement.

C - Activités liées à l'organisation et la gestion du centre

- Gestion de stock,
- Application et pilotage du merchandising,
- Suivi de l'activité,
- Déploiement des offres promotionnelles,
- Organisation des inventaires,
- Contrôle de l'application des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité 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 cadre dans l'exercice de sa qualification.

5/ Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile,
  . B.A.D.G.E. ESSCA : Manager de la distribution et des services automobiles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.C.II.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

AA.C.II.1

DIRECTEUR DE SITE
DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRES-VENTE AUTOMOBILE

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

2/ Objet de la qualification :
Le Directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile encadre les activités et assure le management d'un ou de plusieurs sites, sans pour autant entraîner un commandement sur 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 instances 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 tarifaire de son site,
- Décision et mise en œuvre des opérations commerciales et promotionnelles de l'enseigne,
- Définition de la politique commerciale locale
- Création et pilotage des indicateurs commerciaux,
- Gestion des litiges 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 objectifs,
- Reporting vers l'enseigne,
- Organisation, réalisation et analyse des inventaires,
- 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/ Classement :
Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - Titre visé grade de master de l'ESSCA : Majeure E-marketing, mobilités, automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - CQP directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile,
  - B.A.D.G.E. ESSCA: Manager de la distribution et des services automobiles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3)

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale :
  Voir Panorama

B.3.1

TÔLIER-FERREUR

1/ Dénomination de la qualification :
Tôlier-ferreur

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Dépose et repose d'éléments amovibles (portes, ailes, pare-chocs, etc…),
- Réglage et ajustage des éléments,
- Réalisation d'interventions simples de sellerie (sièges et garnitures…).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Établissement de tous documents d'atelier utiles.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Remplacement ou réparation de tous vitrages,
- Interventions sur éléments de verrouillage mécaniques,
- Redressage de déformations peu importantes (chocs de parking / impacts…).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :
  . CAP réparation des carrosseries,
  . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : Carrossier réparateur,
  . CQP tôlier ferreur,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . tôlier spécialiste (fiche B.6.1)
  . tôlier confirmé (fiche B.9.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

B.3.2

PEINTRE PRÉPARATEUR

1/ Dénomination de la qualification :
Peintre préparateur

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de préparation des véhicules avant peinture (ponçage / masticage…).

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / apprêtage / marouflage.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Établissement de tout document d'atelier utile.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Application peinture des intérieurs.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  . CAP peinture en carrosserie,
  . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : peintre en carrosserie,
  . CQP peintre préparateur.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . peintre spécialiste (fiche B.6.2),
  . peintre confirmé (fiche B.9.2).
- Transversale :
  Voir Panorama

B.3.3

MÉCANICIEN COLLISION

1/ Dénomination de la qualification :
Mécanicien collision

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques et électroniques, nécessitées par une intervention de carrosserie / peinture.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Dépose - repose d'organes / remplacement d'organes mécaniques / électriques / électroniques soumis éventuellement à réglementation,
- Contrôle et réglages des trains roulants (intervention de niveau CAP).

La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites au paragraphe 3.A doit conduire à effectuer un classement en référence à la qualification de "mécanicien spécialiste automobile " (fiche A.6.1).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Établissement de tous documents d'atelier utiles,

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Dépannage-remorquage de véhicules.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières,
  . CQP mécanicien collision,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . Mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1),
  . Opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
- Transversale :
  Voir Panorama

B.3.4

DÉBOSSELEUR SANS PEINTURE

1/ Dénomination de la qualification :
Débosseleur sans peinture

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture, sous contrôle direct d'un responsable hiérarchique, y compris sur sites clients.

3/ Contenu de la qualification :

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

B - Organisation et gestion de l'intervention :
- Utilisation de la documentation technique,
- Établissement de tout document utile à la gestion de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP débosseleur sans peinture,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . débosseleur sans peinture spécialiste
- Transversale :
  Voir Panorama

B.6.1

TÔLIER SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Tôlier spécialiste

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

3/ Contenu de la qualification :

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

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

B - Organisation et gestion de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Conseil d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Contrôles de déformation de la structure du véhicule,
- Dépose - pose, ou remplacement, d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord…), d'organes électriques et électroniques (airbags / pré-tendeurs / capteurs…), nécessaires à la réalisation de l'intervention,
- Application peinture (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peinture en carrosserie).

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

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

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

B.6.2

PEINTRE SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Peintre spécialiste

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

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / apprêtage / marouflage,
- Mise en peinture,
- Réalisation de raccords,
- Application de peintures nacrées / quadricouches…,
- réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile,
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisation des teintes,
- Gestion du stock de produits peinture.

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

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

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

B.6.4

DÉBOSSELEUR SANS PEINTURE SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Débosseleur sans peinture spécialiste

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

3/ Contenu de la qualification :

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

B - Organisation et gestion de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Établissement de tout document utile à l'intervention,
- Appui technique aux salariés,
- Conseils auprès de la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation à des démarches commerciales (prospection, proposition de forfaits, démonstration…),
- Réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP débosseleur sans peinture spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale :
  Voir Panorama

B.9.1

TÔLIER CONFIRMÉ
TÔLIER VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

1/ Dénomination de la qualification :

Tôlier confirmé
Tôlier véhicules anciens et historiques

2/ Objet de la qualification :

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

3/ Contenu de la qualification :

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

B - Organisation et gestion de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Établissement de tout document d'atelier utile,

C - Particularités Tôlier confirmé et Tôlier véhicules anciens et historiques

Mécanique collision du Tôlier confirmé :
- Contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments de structure,
- Dépose - pose d'organes mécaniques / d'éléments d'habillage (planches de bord…) / d'organes électriques électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation,
- Conseils techniques et d'utilisation à la clientèle,
- Établissement de devis, d'O.R.,
- Mise à jour et classement de la documentation technique.

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Activités liées à la gestion de l'intervention :
  . participation à l'expertise,
  . documentation des pièces de rechange,
  . établissement de devis, d'O.R.,
- Application peinture (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peinture en carrosserie),
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Interventions sur structure VI.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

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

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

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

B.9.2

PEINTRE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Peintre confirmé

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

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,
- Réalisation de l'ensemble d'une intervention peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application,
- Correction et ajustement de teintes,
- Réalisation de raccords,
- Application de peintures nacrées / quadricouches…,
- Réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Établissement de tous documents d'atelier utiles,
- Gestion du stock de produits peinture,
- Conseils d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisation de devis, d'O.R.,
- Personnalisation des véhicules,
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . CQP peintre confirmé,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

B.12.1

CARROSSIER-PEINTRE
TÔLIER EXPERT VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

1/ Dénomination de la qualification :
Carrossier-peintre
Tôlier expert véhicules anciens et historiques

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

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

3/ Contenu de la qualification :

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

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

B - Organisation et gestion de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- établissement de tout document d'atelier utile / établissement de devis, d'O.R.,
- participation à l'expertise,
- gestion du stock de produits peinture,
- appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

C - Particularités Carrossier-peintre et Tôlier expert véhicules anciens et historiques :

Carrossier-peintre
- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / apprêtage et marouflage,
- Réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application des sous-couches et des couches de finition,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Gestion du stock de produits peinture,
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Établissement de devis, d'O.R.,
- Conseils techniques et d'utilisation à la clientèle,
- Participation à l'expertise.

Tôlier expert véhicules anciens et historiques
- Rénovation ou reconstruction d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en identifiant les produits potentiellement dangereux,
- Utilisation de la documentation technique d'époque,
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Transmission d'informations techniques au client durant les différentes phases de rénovation,
- Participation à la recherche documentaire technique d'époque.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

Pour le carrossier-peintre :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
  . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP carrossier-peintre.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier (fiche A.20.1)
- 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 restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.
- Le chef d'équipe atelier assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3/ Contenu de la qualification :

A1 - Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :
- Organisation et planification des interventions,
- En relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial,
- Mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A2 - Activités liées à la gestion de la maintenance :
- Établissement de tous documents internes et comptables,
- Restitution du véhicule au client,
- Gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Promotion des offres de service de l'entreprise,
- Gestion de la relation avec l'expert :
  . préparation du dossier collision en vue de l'expertise,
  . constitution des expertises contradictoires.

Particularités : le réceptionnaire après-vente
Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :
- Accueil de la clientèle :
  . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
  . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- Facturation / encaissement,
- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier
En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- Réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- Appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

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

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  . Brevet de maîtrise : carrossier peintre en carrosserie,
  . CQP chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture,
  . CQP réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

B.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 comporte plusieurs pôles (ex. : atelier / service rapide / carrosserie-peinture…), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente,
- Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

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

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

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

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

B.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 appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :

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

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

B - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :
- Suivi des objectifs,
- Appui aux collaborateurs de l'activité après-vente,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération, etc.

4/ 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 progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes:
  . Diplôme d'ingénieur du CNAM**,** spécialité "Mécatronique, parcours Ingénierie des Process d'Assistance aux Véhicules",
  . CQP cadre technique d'atelier option CP**,**
- 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 :
  . adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche B.C.II.1),
  . chef après-vente (fiche B.C.III.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

B.C.II.1

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE
RESPONSABLE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification : *(au choix)*
Adjoint au chef après-vente
Responsable d'atelier

2/ Objet de la qualification :
- L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.
- Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.
  Il assure le développement commercial de l'après-vente.
  Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.
  Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- Détermination et suivi des objectifs,
- Appui à l'encadrement du SAV,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.
  L'adjoint au chef après-vente / le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- Élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- Participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente…),
- Organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
  . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements…,
- Suivi des garanties,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- Développement de l'activité commerciale après-vente,
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- Négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes,
- Appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Diplôme d'ingénieur du CNAM**,** spécialité "Mécatronique, parcours Ingénierie des Process d'Assistance aux Véhicules",
  . CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option CP,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . chef après-vente (fiche B.C.III.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

B.C.III.1

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 commercial de l'après-vente.
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur après-vente :
- Détermination et suivi des objectifs,
- Appui à l'encadrement du SAV,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / détermination d'actions correctives,
- Élaboration et suivi du budget annuel de l'activité,
- Participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements / détermination des prix de vente…),
- Organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente,
  . participation au choix des équipements / suivi des plans de maintenance des équipements…,
- Suivi des garanties,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C - Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :
- Développement de l'activité commerciale après-vente,
  . analyse de la concurrence,
  . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  . prospection / développement de la clientèle grands comptes,
- Négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes,
- Appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes:
  . Diplôme d'ingénieur du CNAM**,** spécialité "Mécatronique, parcours Ingénierie des Process d'Assistance aux Véhicules",
  . CQP chef après-vente option CP,
- Soit par obtention du B.A.D.G.E. ESSCA: Manager de la distribution et des services automobiles.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise
- 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 conseillers des ventes / des collaborateurs de l'entreprise,
- Distribution de la documentation commerciale et premiers commentaires au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Tenue du standard téléphonique,
- Réalisation d'activités administratives en relais des personnels de l'entreprise,
- Contribution à la réalisation des opérations promotionnelles de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la vente :
  . CAP employé de vente spécialisé, option C "service à la clientèle",
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . assistant de 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) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
L'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules.
La qualification "assistant de vente automobile" concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- Présentation des véhicules,
- Propositions de financement et de produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- Participation à l'estimation physique du véhicule d'occasion.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à la mise en œuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes…),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités de l'emploi :
Motocycles :
- Commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques dont accessoires et pièces de rechange,
- Information portant sur la réglementation en vigueur.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Livraison du véhicule au client,
- Prospection téléphonique,
- Gestion des informations clients reçues sur le net.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . CAP employé de vente spécialisé, option C "service à la clientèle" complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, préparé sous statut scolaire,
  . CQP vendeur motocycles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . vendeur (fiche C.9.1),
  . conseiller en financement (fiche C.12.1),
  . vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

C.9.1

VENDEUR

1/ Dénomination de la qualification :
Vendeur

2/ Objet de la qualification :
Le vendeur effectue les activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasion) ainsi qu'à la présentation des produits périphériques.
L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dans les conditions convenues conformément à l'article 6.02.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- Prospection, réception et suivi de la clientèle "véhicules",
- Présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- Estimation physique du véhicule d'occasion,
- Négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de directives reçues.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités de l'emploi :
Motocycles :
- Commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques (dont accessoires et pièces de rechange),
- Participation à la gestion des stocks et des achats VN.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Livraison du véhicule au client

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . Titre de l'EPCRA commercial en automobile,
  . CQP vendeur,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé "attaché commercial" échelon 23, si l'activité confiée correspond au contenu de la qualification décrite en fiche C.23.1.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . 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 V.I. (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

C.12.1

CONSEILLER EN FINANCEMENT

1/ Dénomination de la qualification :
Conseiller en financement

2/ Objet de la qualification :
Le conseiller en financement effectue l'ensemble des activités concourant à la vente de financements des véhicules et des produits périphériques.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités de commercialisation des produits et services :
Toutes activités de vente de financements et de produits périphériques :
- Élaboration de plans de relances et de propositions,
- Conseil et vente de financements à clientèle des particuliers et professionnelle,
- Vente de produits périphériques,
- Appui technique à la définition des objectifs de vente de financements et produits périphériques,
- Transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile,
- Contribution à la définition et à la mise en œuvre du plan d'action commercial de l'entreprise,
- Activité de veille relative à l'offre concurrente en matière de vente de financements automobiles et produits périphériques.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- Gestion et suivi des dossiers de financement,
- Gestion et organisation des activités,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Suivi de l'activité "vente de financements automobiles et services additionnels" réalisée par les agents,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la vente :
  . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle ou CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . attaché commercial (fiche C.23.1),
  . conseiller des ventes (fiche C.C.I.1).

- Transversale :
  Voir Panorama

C.20.1

VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Vendeur automobile confirmé

2/ Objet de la qualification :
Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités de commercialisation des produits, prestations et services :

A.1 - Commercialisation des V.N., produits et prestations :
- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement,
- Vente de produits et prestations périphériques simples.

A.2 - Reprise des véhicules d'occasion :
- Estimation physique du véhicule d'occasion / détermination de sa valeur,
- Négociation du prix de reprise du véhicule.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Suivi de la livraison des véhicules
- Traitement des réclamations simples

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

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 pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
  . CQP vendeur automobile confirmé ***(enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Vendeur Automobile »)***,
  Le titulaire d'un CQP « Conseiller commercial automobile » doit être classé « Vendeur automobile confirmé » échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 3 ci-dessus.
- 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 :
  . attaché commercial (fiche C.23.1) / conseiller des ventes automobile (fiche C.C.I.1),
  . adjoint au chef des ventes (fiche C.C.II.1),
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1),
- Transversale :
  Voir Panorama

C.20.2

VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS
VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES

1/ Dénomination de la qualification :

Vendeur confirmé véhicules industriels
Vendeur confirmé véhicules utilitaires

2/ Objet de la qualification :

Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion.
Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

Le vendeur confirmé véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires. Il conseille le client sur l'aménagement ou la transformation de son véhicule et lui apporte également un conseil fiscal. Enfin, il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.
Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :
- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- En fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- Avec appui de la hiérarchie, ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…),
- Gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
  . gestion des propositions de service "location longue durée",
  . suivi commercial d'un parc véhicules,
  . suivi des relations avec les services de contrôle.
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

<u>Particularités du véhicule industriel :</u>
- En participation : réponse à l'appel d'offre.

<u>Particularités du véhicule utilitaire :</u>
- Conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi ponctuel de la gestion des aménagements (hors carrossage) sous contrôle de la hiérarchie,
- Conseil fiscal auprès du client.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Traitement des réclamations simples,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP Vendeur confirmé V.I.,
  . CQP vendeur confirmé V.U.,
- 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 :
  . attaché commercial V.I. / attaché commercial V.U. (fiche C.23.2) / conseiller des ventes V.I. / conseiller des ventes V.U. (fiche C.C.I.2)
  . adjoint au chef des ventes (fiche C.C.II.1),
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1).
- Transversale
  Voir Panorama

C.23.1

ATTACHÉ COMMERCIAL

1/ Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : "automobile" ou "responsable hall" ou "sociétés" ou "marchands" ou "secteur".

2/ Objet de la qualification :

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.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

A.1 - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

A.2 - L'attaché commercial "sociétés" réalise spécifiquement :
- Réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations,
- Gestion des propositions de service "location longue durée" aux entreprises ou administrations,
- Suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3 - L'attaché commercial "marchands" réalise spécifiquement :
- Toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises...

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Gestion des informations reçues sur le net,
- Organisation et animation des lieux d'exposition / de points relais.

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
  . CQP attaché commercial automobile,
  . CQP attaché commercial sociétés,
  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.1, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 3 et 4.
- 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 :
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1),
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

C.23.2

ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES INDUSTRIELS
ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES UTILITAIRES

1/ Dénomination de la qualification :

Attaché commercial véhicules industriels
Attaché commercial véhicules utilitaires

2/ Objet de la qualification :

L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…)
Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.
L'attaché commercial véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires.
Il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.
Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…)
Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :
- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- Gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…),
- Gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
  . réponse à l'appel d'offre,
  . gestion des propositions de service "location longue durée",
  . suivi commercial d'un parc véhicules,
  . suivi des relations avec les services de contrôle,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :
- Conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage),
- Conseil fiscal auprès du client.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Achat externe de V.O. à marchands
Appui technique aux vendeurs V.U./V.I.

5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP attaché commercial véhicules industriels,
  . CQP attaché commercial véhicules utilitaires,
- 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 :
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

C.C.I.1

CONSEILLER DES VENTES

1/ Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : "automobile" ou "responsable hall" ou "sociétés" ou "marchands" ou "secteur".

2/ Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.
Il organise librement son emploi du temps.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

A.1 - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du(des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

A.2 - Le conseiller des ventes "sociétés" réalise spécifiquement :
- Réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations,
- Gestion des propositions de service "location longue durée" aux entreprises ou administrations,
- Suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3 - Le conseiller des ventes "marchands" réalise spécifiquement :
- Toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ 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 progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile complété, par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP conseiller des ventes automobile,
  . CQP conseiller des ventes sociétés,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1),
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

C.C.I.2

CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES INDUSTRIELS
CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES UTILITAIRES

1/ Dénomination de la qualification :

Conseiller des ventes véhicules industriels
Conseiller des ventes véhicules utilitaires

2/ Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…)
Il organise librement son emploi du temps.

Le conseiller des ventes véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires.
Il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.
Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…)
Il organise librement son emploi du temps.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :
- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation
- Gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers…),
- Gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
  . réponse à l'appel d'offre,
  . gestion des propositions de service "location longue durée",
  . suivi commercial d'un parc véhicules,
  . suivi des relations avec les services de contrôle,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :
- Conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage),
- Conseil fiscal 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 progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP conseiller des ventes véhicules industriels,
  . CQP conseiller des ventes véhicules utilitaires,
- 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 :
  . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

C.C.II.1

ADJOINT AU CHEF DES VENTES

1/ Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes

2/ Objet de la qualification :
L'adjoint au chef des ventes assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
- L'ensemble des activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.
- En appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité vente des véhicules neufs ou occasions ainsi que l'animation de l'équipe commerciale.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la commercialisation des produits et des services :
Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions, produits périphériques à clientèle particulière ou professionnelle :
- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement et de produits périphériques.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
- Estimation physique du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur
- Négociation de la valeur de reprise du véhicule d'occasion
- Gestion administrative et organisation des activités de commercialisation,
- Gestion et animation de point relais.

L'adjoint au chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :
- Appui aux conseillers commerciaux ou aux vendeurs dans leur activité vente,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Suivi de l'activité de conseillers commerciaux,
- Participation à la gestion du stock des véhicules neufs et occasions,
- Participation à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions commerciales,
- Participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- Gestion des informations clients reçues sur internet,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile,
  . CQP adjoint au chef des ventes,
  . CQP attaché commercial ou conseiller des ventes,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . chef des ventes (fiche C.C.III.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

C.C.III.1

CHEF DES VENTES (V.P. / V.U. / V.I.)

1/ Dénomination de la qualification :
Chef des ventes

2/ Objet de la qualification :
Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.
Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou occasions à clientèle particulière ou professionnelle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management de l'équipe de vente :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :
- Animation de l'équipe de collaborateurs,
- Répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux,
- Définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers,
- Appui aux conseillers commerciaux dans leur activité vente,
- Encadrement des collaborateurs : participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation / aux modalités de rémunération / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques,
- Suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité,
- Gestion des stocks des véhicules neufs ou occasions,
- Définition du plan d'actions commerciales,
- Élaboration du budget annuel du service / suivi du budget,
- Négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . Titre visé grade de master de l'ESSCA : Majeure E-marketing, mobilités, automobile,
  . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP chef des ventes,
  . CQP attaché commercial ou conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par obtention du B.A.D.G.E. ESSCA: Manager de la distribution et des services automobiles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, "directeur commercial" ou "directeur des ventes").
- Transversale :
  Voir Panorama

D.3.1

MAGASINIER

1/ Dénomination :
Magasinier

2/ Objet de la qualification :
Le magasinier assure les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, accessoires et produits.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
Réalisation d'activités de :
- Réception des produits,
  . identification / comptage / vérification des marchandises,
  . réalisation des contrôles qualitatifs / signalement des anomalies,
- Stockage des produits,
  . opérations de manutention,
  . enregistrement des références,
- Expédition des produits,
  . préparation et contrôle des commandes,
  . colisage et messagerie.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Repérage des anomalies de stocks,
- Inventaire des produits,
- Établissement de tous documents internes,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation ponctuelle à la vente de pièces de rechange et accessoires,
- Livraison de pièces de rechange et accessoires.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  . CAP vendeur-magasinier en P.R. et équipements automobiles,
  . CQP magasinier,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . magasinier-vendeur P.R.A. / conseiller de vente P.R.A. / vendeur boutique P.R.A. (fiche D.6.1),
  . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. (fiche D.9.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

D.6.1

MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
CONSEILLER DE VENTE P.R.A.
VENDEUR BOUTIQUE P.R.A.

1/ Dénominations de la qualification : *(selon le cas)*
Magasinier-vendeur P.R.A.
Conseiller de vente P.R.A.
Vendeur boutique P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure les activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur l'un des lieux de vente de l'entreprise. Il assure également la vente et le conseil technique à distance, en particulier par téléphone.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités techniques et commerciales :
Réalisation d'activités de magasinage et de commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires :
- Réception / stockage / expédition :
  . contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits,
  . enregistrement de références,
  . préparation des commandes / suivi de commandes atelier,
- Commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires sur l'un des lieux de vente de l'entreprise / vente à distance :
  . recherche de références,
  . facturation et/ou encaissement,
  . conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de produits et accessoires.

B - Activités de gestion et organisation :
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Utilisation de la documentation professionnelle et commerciale,
- Transmission d'informations concernant le stock pièces de rechange,
- Réalisation des inventaires,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités :
Conseiller de vente P.R.A. / Vendeur boutique P.R.A. :
- Aménagement et animation de lieux de vente :
  . implantation de produits / signalétique / étiquetage…,
- réalisation de devis / d'ordres de montage.

Secteur démolisseurs :
- Référencement de pièces de rechange,
- Participation à la vente / à l'achat de véhicules accidentés,
  . contrôle de l'état des véhicules.

Motocycles :
- Conseils liés à la sécurité des équipements et accessoires commercialisés.

4/ Extensions possibles dans la qualification
- Commandes de produits auprès des fournisseurs,
- Contribution à la promotion de produits et services de l'entreprise :
  . réalisation de ventes complémentaires.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  . CAP vendeur-magasinier en P.R. et équipements automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur P.R.A. ou vendeur boutique P.R.A.,
- 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 :
  . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. (fiche D.9.1)
  . vendeur itinérant (fiche D.9.2)
- Transversale :
  Voir Panorama

D.9.1

MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ P.R.A.
VENDEUR BOUTIQUE CONFIRMÉ P.R.A.

1/ Dénominations de la qualification :

Magasinier-vendeur confirmé P.R.A.
Conseiller de vente confirmé P.R.A.
Vendeur boutique confirmé P.R.A.

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure toutes activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits destinés aux véhicules. Il assure également une fonction de conseil technique auprès d'une clientèle de particuliers et de professionnels, en particulier dans les domaines de technologie complexe.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales :

Réalisation d'activités de magasinage et de vente de pièces de rechange, produits et services :

- Réception / stockage / expédition des marchandises :
  . contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits,
  . enregistrement des références,
  . préparation des commandes,
- Commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente (comptoirs atelier / magasin / en boutique et à distance…) :
  . recherche de références,
  . facturation / encaissement,
  . conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de produits et accessoires,
- Propositions de modalités de financement,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise,
  . réalisation de ventes complémentaires.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Participation à la gestion des stocks,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Commandes de produits auprès de fournisseurs,
- Mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale,
- Réalisation des inventaires,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités :

Conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A.

- Aménagement et animation de lieux de vente,
  . implantation / signalétique / étiquetage…

Secteur démolisseurs

- Référencement de pièces de rechange,
- Participation à la vente / à l'achat de véhicules accidentés,
  . contrôle de l'état des véhicules.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation ponctuelle à la vente itinérante de produits et services auprès d'une clientèle de professionnels,
- Montage d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Titre de l'EPCRA commercial en automobile dans le domaine du magasinage ou de la distribution **,**
  . CQP conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires, ou magasinier-vendeur confirmé P.R.A., ou vendeur boutique confirmé P.R.A.,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . chef d'équipe vente P.R.A. / chef de secteur vente itinérante P.R.A. (fiche D.20.1),
  . gestionnaire P.R.A. (fiche D.23.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

D.9.2

VENDEUR ITINÉRANT PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination :

Vendeur itinérant P.R.A.

2/ Objet de la qualification :

Le vendeur itinérant P.R.A. 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 P.R.A.", en maîtrise, échelon 20.
Il en sera de même s'il doit organiser l'activité d'autres vendeurs itinérants.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales :
Toutes activités concourant à la promotion des ventes et à la commercialisation des produits et services de l'entreprise :
- Prospection et suivi de la clientèle professionnelle,
  . actualisation des fichiers clientèle,
- Mise en œuvre de l'activité de vente itinérante,
- Commercialisation des P.R.A. et services de l'entreprise,
  . propositions de financement,
- Suivi des commandes / des livraisons,
- Promotion et commercialisation des produits et services de l'entreprise,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Élaboration du planning des visites clientèle,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables et commerciaux,
- Mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Commandes de produits auprès des fournisseurs,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Recueil et gestion d'informations relatifs aux produits et services concurrents,
- Conseil auprès de la clientèle des professionnels portant sur :
  . techniques de gestion / magasinage / marchandisage,
  . techniques de vente…

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant à la qualification :
  . CQP vendeur itinérant P.R.A.,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . chef d'équipe ventes P.R.A. / chef de secteur vente itinérante P.R.A. (fiche D.20.1)
  . gestionnaire P.R.A. (fiche D.23.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

D.20.1

CHEF D'ÉQUIPE VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
CHEF DE SECTEUR VENTE ITINÉRANTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification : *(selon le cas)*
Chef d'équipe ventes P.R.A.
Chef de secteur vente itinérante P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le chef d'équipe ventes P.R.A., le chef de secteur vente P.R.A. assurent deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
Chef d'équipe P.R.A. :
- L'animation d'une équipe affectée à la commercialisation des P.R.A.,
- Les activités d'organisation et de gestion concourant à la commercialisation des P.R.A..

Chef de secteur vente itinérante P.R.A. :
- Commercialisation de P.R.A. sur le site d'activité de la clientèle professionnelle avec, le cas échéant, animation d'une équipe de vendeurs itinérants,
- Les activités d'organisation et de gestion visant le suivi administratif ainsi que le développement de ce secteur d'activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités communes relatives à l'organisation de la commercialisation des P.R.A. :
- Contrôle des flux de produits,
- Proposition de modalités de financement,
- Établissement et suivi des relations avec les clients et les fournisseurs,
- Participation à l'organisation de ventes promotionnelles,
- Suivi de l'activité : actualisation de tableaux de bord de l'activité P.R.A. / organisation des inventaires…,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale.

Particularités : le chef d'équipe ventes P.R.A.
- Suivi de l'activité réception / stockage / expédition,
- Commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente de l'entreprise,
- Participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente,

Particularités : le chef de secteur vente itinérante P.R.A.
- Commercialisation des P.R.A. auprès de la clientèle professionnelle,
- Conseils auprès de la clientèle des professionnels portant sur :
  . techniques de gestion / magasinage, marchandisage,
  . techniques de vente…,
- actions de fidélisation de la clientèle.

B - Activités réalisées en appui de celles d'un responsable hiérarchique :
- Affectation / suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- appui technique aux collaborateurs du service,
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation à la conception et à l'élaboration de ventes promotionnelles.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  . DUT gestion logistique et transport,
  . Titre ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
  . Brevet de technicien supérieur (BTS mentionnés dans la série 6 du RNCSA),
  . CQP chef d'équipe ventes P.R.A.,
  . CQP chef de secteur vente itinérante P.R.A.,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . gestionnaire P.R.A. (fiche D.23.1),
  . cadre technique P.R.A. (fiche D.C.I.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

D.23.1

GESTIONNAIRE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification :
Gestionnaire P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le gestionnaire P.R.A. assure les activités d'organisation et de gestion des flux contribuant à la commercialisation des pièces de rechange et accessoires.
En appui d'un responsable hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise lui-même, il assure également la gestion et le suivi de la clientèle. Il peut assurer l'encadrement d'équipes de collaborateurs.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à l'organisation et à la gestion des P.R.A. :
- Gestion des stocks,
  . contrôle des flux de produits,
  . organisation des inventaires,
- Suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord P.R.A. / contribution à la détermination d'actions correctives,
- Participation à la gestion financière des P.R.A.,
  . établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients,
  . participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
  . proposition de modalités de financement,
  . contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
  . suivi des garanties,
- Participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente,
- Traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- Appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Suivi de l'activité des collaborateurs.

Le gestionnaire P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation à l'organisation de ventes promotionnelles.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  . DUT gestion logistique et transport,
  . Brevet de technicien supérieur (BTS mentionnés dans la série 6 du RNCSA), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP gestionnaire P.R.A.,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre technique P.R.A. (fiche D.C.I.1),
  . adjoint au chef des ventes P.R.A. / responsable de magasin (fiche D.C.II.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

D.C.I.1

CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification :
Cadre technique P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le cadre technique P.R.A. assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur P.R.A..
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
- dans les entreprises dans lesquelles le secteur P.R.A. est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles P.R.A. (vente comptoir / vente téléphone / vente itinérante…) ;
- lorsque l'activité P.R.A. 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 P.R.A.
Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à l'organisation et à la gestion P.R.A. :
- Gestion des stocks
  . contrôle des flux de produits,
  . organisation des inventaires,
- Suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord P.R.A. / contribution à la détermination d'actions correctives,
- Participation à la gestion financière des P.R.A.,
  . établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients,
  . participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
  . proposition de modalités de financement,
  . contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- Suivi des garanties,
- Participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente,
- Participation au déclenchement et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités relatives au management d'un ou plusieurs pôle(s) ou du secteur P.R.A. :
- Suivi des objectifs,
- Appui aux collaborateurs de l'activité P.R.A.,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération etc.,
- Participation à la structuration du service ou de l'activité P.R.A.

Le cadre technique P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

4/ 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 progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
  . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile,
  . CQP cadre technique P.R.A.,
- 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 :
  . adjoint au chef des ventes P.R.A. / responsable de magasin (fiche D.C.II.1)
  . chef des ventes P.R.A. (fiche D.C.III.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

D.C.II.1

ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES RESPONSABLE DE MAGASIN

1/ Dénomination de la qualification :
Adjoint au chef des ventes P.R.A.
Responsable de magasin

2/ Objet de la qualification :
- L'adjoint au chef des ventes P.R.A. intervient en appui du chef des ventes P.R.A.
- Le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.

Il assure le développement commercial de l'activité P.R.A.
Il peut avoir également la responsabilité du secteur P.R.A. sur un site décentralisé.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadre(s) de niveau I et/ou agent(s) de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur de vente pièces de rechange, accessoires et produits :
Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :
- Détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur P.R.A.,
- Appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits,
- Encadrement des collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs / aux modalités de rémunération / au suivi d'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée...

L'adjoint au chef des ventes P.R.A. / le responsable P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des P.R.A. :
- Suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord P.R.A. / détermination d'actions correctives / organisation des inventaires…,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur P.R.A.,
- Participation à l'élaboration et suivi du budget,
- Participation à la gestion financière de l'activité P.R.A.,
- Gestion des flux et des stocks P.R.A.,
- Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients :
  . négociation des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
- Organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique…,
- Suivi des garanties,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités relatives au développement de la commercialisation des P.R.A. :
- 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.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
  . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile,
  . CQP adjoint au chef des ventes P.R.A. ou responsable de magasin,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . chef des ventes P.R.A. (fiche D.C.III.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

D.C.III.1

CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification :
Chef des ventes P.R.A.

2/ Objet de la qualification :
Le chef des ventes P.R.A. assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits.
Il intervient dans le cadre d'entreprises ou de groupes d'entreprises dans lesquelles l'activité de commercialisation des P.R.A., 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 P.R.A.
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 P.R.A.,
- Appui à l'encadrement du secteur pièces de rechange, accessoires et produits,
- Encadrement des collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs / aux modalités de rémunération / au suivi d'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef des ventes P.R.A. s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des P.R.A. :
- Suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord P.R.A. / détermination d'actions correctives / organisation des inventaires…,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur P.R.A.,
- Élaboration et suivi du budget,
- Participation à la gestion financière de l'activité P.R.A.,
- Gestion des flux et des stocks P.R.A.,
- Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients :
  . négociation des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
- Organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique…,
- Suivi des garanties,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités relatives au développement de la commercialisation des P.R.A. :
- 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.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
  . Titre visé grade de master de l'ESSCA : Majeure E-marketing, mobilités, automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile,
  . CQP chef des ventes P.R.A.,
- Soit par obtention du B.A.D.G.E. ESSCA: Manager de la distribution et des services automobiles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes P.R.A.).
- Transversale :
  Voir Panorama

E.3.1

OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur préparation véhicules

2/ Objet de la qualification :
Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de leur mise en vente ou en circulation.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Ensemble des activités spécifiques :
  . à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage…),
  . au contrôle de l'état des véhicules,
  . utilisation de gammes de préparation,
  . à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de carrosserie et sellerie… ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste,
- Convoyage de véhicules.

B - Organisation et gestion de l'activité :

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

B.2 - Gestion de l'activité :
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Identification de travaux complémentaires à prévoir sur le véhicule.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Livraison du véhicule au client,
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés / réfection et gravage des vitrages…,
- Application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  . CAP réparation des carrosseries,
  . CAP peinture en carrosserie,
  . CQP opérateur préparation véhicules,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . rénovateur VO (fiche E.6.1),
  . metteur en main de véhicule (fiche E.6.2).
- Transversale :
  Voir Panorama

E.6.1

RÉNOVATEUR VO

1/ Dénomination de la qualification :
Rénovateur VO

2/ Objet de la qualification :
Mise en œuvre de techniques spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec traitement des parties souillées, oxydées ou ternies.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des activités concourant à la rénovation des véhicules d'occasion,
  . application de produits rénovateurs,
  . raccords de peinture simples (hors utilisation d'un pistolet),
  . réalisation d'interventions simples de carrosserie et de sellerie (sièges et garnitures…),
  . réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien,
- Convoyage de véhicules.

B - Organisation et gestion de l'activité :

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

B.2 - Gestion de l'activité :
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Suivi du stock de produits spécifiques,
- Identification de travaux complémentaires à prévoir sur VO,

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Livraison du véhicule au client,
- Application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre),
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés / réfection et gravage des vitrages…,
- Préparation de véhicules neufs / contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
  . CAP maintenance des véhicules complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CAP réparation des carrosseries complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CAP peinture en carrosserie complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP rénovateur véhicules d'occasion,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

E.6.2

METTEUR EN MAIN DE VÉHICULE

1/ Dénomination de la qualification :
Metteur en main de véhicule

2/ Objet de la qualification :
Le metteur en main de véhicule remet le véhicule au client après avoir procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la préparation.
Il conseille le client lors de la mise en main.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Contrôle de la conformité du véhicule par rapport à la commande du client,
- Contrôle du véhicule au sol (carrosserie, fonctionnalités et niveaux…),
- Pose d'équipements d'origine livrés non montés (enjoliveurs,…),
- Déprotection et nettoyage du véhicule,
- Pose des plaques d'immatriculation.

B - Activités de commercialisation :
- Accueil du client,
- Mise en main du véhicule :
  . présentation des différentes parties du véhicule,
  . explication des fonctionnalités,
- Conseils d'utilisation et d'entretien,
- Présentation des services après-vente,
- Participation à la vente additionnelle.

C - Activités de gestion et d'organisation :
- Utilisation de la documentation commerciale liée à la commande,
- Agencement et entretien du poste de travail,
- Établissement de tout document utile,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réception du véhicule à livrer,
- Vérification des papiers du véhicule.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :

  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . CAP employé de vente spécialisé, option C service à la clientèle, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3

  . CQP metteur en main de véhicule**,**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

E.20.1

CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

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

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

3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

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

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
  . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  . CQP chef d'équipe préparation livraison,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

F.3.1

DÉPANNEUR-REMORQUEUR V.L.

1/ Dénomination de la qualification :
Dépanneur-remorqueur V.L.

2/ Objet de la qualification :
Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un P.T.A.C. inférieur ou égal à 3,5 T.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Évaluation des pannes avec mise en œuvre d'équipement de contrôle, avant décision de remorquage ou de dépannage,
- Dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation,
- Remorquage de véhicules, comportant toutes opérations de relevage / levage / évacuation, éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.

B - Activités de service :

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- Utilisation de la documentation technique,
- Mise en œuvre des règles de sécurité sur routes et autoroutes,
- Organisation de l'intervention,
- Entretien des équipements,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :
- Réception d'appels téléphoniques / accueil de la clientèle,
- Assistance client,
- Établissement de tous documents utiles,
- Facturation et encaissement.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Relevage de PL d'un PTAC supérieur à 3,5 T.
- Utilisation de grue mobile sur camion ou automotrice.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières,
  . CQP dépanneur-remorqueur VL,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . dépanneur-remorqueur PL (fiche F.6.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

F.6.1

DÉPANNEUR-REMORQUEUR P.L.

1/ Dénomination de la qualification :
Dépanneur-remorqueur P.L.

2/ Objet de la qualification :
Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un P.T.A.C. supérieur à 3,5 T.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Évaluation des pannes avec mise en œuvre d'équipement de contrôle, avant décision de remorquage ou de dépannage,
- Dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation,
- Remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage / levage / évacuation éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.

B - Activités de service

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :
- Utilisation de la documentation technique,
- Mise en œuvre des règles de sécurité sur routes et autoroutes,
- Organisation de l'intervention,
- Entretien des équipements,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :
- Réception d'appels téléphoniques / accueil de la clientèle,
- Assistance client,
- Établissement de tous documents utiles,
- Facturation et encaissement.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Utilisation de grues mobiles sur camion.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
  . CAP maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, préparé sous statut scolaire,
  . CQP dépanneur-remorqueur PL,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1)
  . technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.2)
- Transversale :
  Voir Panorama

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 internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3.5 tonnes.
- Réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories internationales 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 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 saisie 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 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,
- Edition, vérification et validation du procès-verbal par apposition 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,
- Entretien des postes de travail, des équipements de contrôle, etc.,
- Application des procédures qualité en vigueur dans le centre,
- Prise en compte des compteurs d'exception.

B.2 - Gestion des interventions :
- Accueil de la clientèle, facturation et encaissement,
- Présentation et commentaire du procès-verbal du contrôle à l'usager ayant présenté le véhicule,
- Établissement et transmission 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 :

A - Classement provisoire des salariés embauchés avant le 1er juillet 2018
- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- Échelon majoré obligatoire : 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 accessibles : 7 / 8
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

B - Classement 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 devront 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 :

- Verticale :
  . Contrôleur Technique Confirmé des Véhicules (fiche G.12.1)
- Transversale :
  . 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 internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3.5 tonnes.
- Réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories internationales 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 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 saisie 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 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,
- Edition, vérification et validation du procès-verbal par apposition 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,
- Entretien des postes de travail, des équipements de contrôle, etc.,
- Application des procédures qualité en vigueur dans le centre,
- Prise en compte des compteurs d'exception.

B.2 - Gestion des interventions :
- Accueil de la clientèle, facturation et encaissement,
- Présentation et commentaire du procès-verbal du contrôle à l'usager ayant présenté le véhicule,
- Établissement et transmission 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 correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Échelon majoré obligatoire : 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 accessibles : 10 / 11
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- 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 :
- Verticale :
  . Contrôleur Technique Confirmé des Véhicules (fiche G.12.1)
  . Chef de centre Contrôle Technique des Véhicules (fiche G.20.1)
- Transversale :
  . Voir Panorama

G.12.1

CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ DES VÉHICULES

1/ Dénomination de la qualification :
Contrôleur Technique Confirmé des Véhicules

2/ Objet de la qualification :
- Réalisation de contrôles techniques de véhicules légers de catégories internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3.5 tonnes, impliquant un relationnel important dans le service au client.
- Réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories internationales 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 relationnel important dans le 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 du logiciel de contrôle et de l'outil de saisie 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 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,
- Edition, vérification et validation du procès-verbal par apposition 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 classement de la documentation technique et réglementaire,
- Agencement et entretien des postes de travail et des équipements,
- Suivi de la maintenance des équipements de contrôle,
- Application des procédures qualité en vigueur dans le centre,
- Exploitation et analyse des compteurs d'exception.

B.2 - Gestion des interventions et le développement commercial :
- Accueil de la clientèle, facturation et encaissement,
- Présentation et commentaire du procès-verbal de contrôle à l'usager ayant présenté le véhicule,
- Établissement et transmission de tout document à caractère réglementaire, administratif et commercial,
- Développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle,
- 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/ Objet de la qualification :
- Gestion et management 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 internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3.5 tonnes, impliquant un relationnel important dans le service au client.
- Réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories internationales 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 relationnel important dans le 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 relatives à la gestion et au management d'un centre de contrôle technique :
- Encadrement d'une ou de plusieurs équipes de contrôleurs techniques et de personnel administratif,
- 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 client,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre,
- Mise à jour et classement de la documentation technique et réglementaire,
- Réalisation et suivi de statistiques mensuelles,
- Suivi des tableaux de bord d'activité du centre,
- Développement et fidélisation de la clientèle,
- Instauration de relations avec les différents interlocuteurs du centre visant le développement de l'activité,
- Mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans le centre.

Le Chef du 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 :
- Utilisation du logiciel de contrôle et de l'outil de saisie 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 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 apposition de la signature du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.

C - Activités d'organisation et de gestion de l'intervention :

C.1 - Organisation des interventions :
- Contribution à l'agencement du centre de contrôle,
- Entretien des équipements et suivi de la maintenance des équipements de contrôle,
- Veille et réunion d'information sur les évolutions législatives et réglementaires,
- Exploitation et analyse des compteurs d'exception.

C.2 - Gestion des interventions :
- Accueil de la clientèle, facturation et encaissement,
- Présentation et commentaire du procès-verbal de contrôle à l'usager,
- Établissement et transmission de tout document à caractère réglementaire, administratif et commercial,
- Traitement des éventuels litiges.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Prestation de services spécifiques.

5/ Classement :
- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- Échelon majoré obligatoire : 21 / 22
  . dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3B-02 d), de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique confirmé VL et contrôle technique confirmé PL)
- Échelons majorés accessibles : 21 / 22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- CQP Chef de centre Contrôle Technique VL,
- CQP Chef de centre Contrôle Technique PL.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
  . cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
  . Voir Panorama

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 reçues.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Dépollution / stockage des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes conformément à la réglementation en vigueur au sein de l'activité,
- Démontage et marquage des pièces,
- Contrôle visuel / nettoyage et étiquetage des pièces.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- Utilisation des fiches de démontage fournies par l'entreprise,
- Agencement et entretien du poste de travail,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Mise en ordre des parcs d'attente (selon directives reçues).

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Diagnostic des organes du véhicule,
- Tri des pièces.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  . CQP démonteur automobile,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . démonteur automobile spécialiste (fiche H.6.1)
  . démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

H.6.1

DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile spécialiste

2/ Objet de la qualification :
Le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Dépollution / stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation),
- Diagnostic des organes du véhicule,
- Identification / démontage et marquage des pièces,
- Contrôle visuel / tri / nettoyage et étiquetage des pièces.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Organisation des parcs d'attente.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation à la vente de P.R., au comptoir à distance,
- Liaison entre le magasin et l'atelier.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, préparé sous statut scolaire,
  . CQP démonteur automobile spécialiste ***(enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Démonteur Automobile »)***,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1)
  . agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

H.9.1

DÉMONTEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Démonteur automobile confirmé

2/ Objet de la qualification :
Le démonteur automobile confirmé organise et réalise le démontage des véhicules dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.
Il effectue également toutes opérations de préparation visant la vente de pièces de rechange.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Mise en sécurité du véhicule avant intervention,
- Dépollution / stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation),
- Diagnostic des organes du véhicule,
- Identification / démontage et marquage des pièces,
- Contrôle visuel / tri / nettoyage et étiquetage des pièces,
- Conditionnement du véhicule visant la mise en route,
- Rédaction de fiches de démontage / gestion du stock.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- Utilisation de la documentation technique,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Contrôle des informations administratives portant sur les véhicules,
- Distribution des activités au sein de l'équipe selon les directives reçues.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation à la vente de P.R., au comptoir et à distance,
- Mise en route du véhicule,
- Détermination de la destination finale du véhicule.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . CQP démonteur automobile confirmé,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

H.20.1

CHEF D'ÉQUIPE ATELIER DÉMONTAGE RECYCLAGE AUTOMOBILE

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

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

3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  . CQP chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . responsable de centre(s) de recyclage automobile (fiche H.C.I.1),
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise,
  . cadre expert (fiche Z.C.II.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise
- Transversale :
  Voir Panorama

H.C.I.1

RESPONSABLE DE CENTRE(S) DE RECYCLAGE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :
Responsable de centre(s) de recyclage automobile

2/ Objet de la qualification :
Le responsable de centre(s) de recyclage automobile encadre les activités concourant 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 organisationnelles :

Il organise le processus de traitement des véhicules hors d'usage et identifie les débouchés de valorisation des matières. A cet effet :
- il rationalise et optimise le processus de démontage : identification des pièces de réemploi des VHU (au regard du marché de la revente), description des procédures de démontage ;
- il identifie les matières destinées au recyclage ou à la valorisation : identification des matières à recycler ou à valoriser, identification des opportunités de recyclage ou des débouchés ;
- il veille au respect de la réglementation en vigueur : 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 prise en charge, de la dépollution, du démontage du VHU et de sa transmission aux broyeurs agrées. 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 centres VHU. Pour ce faire, il optimise 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 centre VHU : suivi de l'activité du(des) centre(s) VHU et identification des axes de rentabilité et de progression de 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 cadre dans l'exercice de sa qualification.

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  . CQP responsable de centre(s) de recyclage automobile,
  . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale :
  Voir Panorama

I.3.1

OPÉRATEUR STATION-SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur station-service

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur station-service assure la distribution des carburants et la vente des produits distribués en station.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Distribution de carburant :
  . accueil et contrôle de la livraison de carburant,
  . jaugeage des cuves,
  . le cas échéant, service à la pompe,
  . mise en œuvre des dispositions de sécurité relatives à la sécurité à la livraison et à la vente du carburant,
  . vérification du bon fonctionnement des équipements de la station et signalement des dysfonctionnements,
  . entretien préventif des équipements de distribution de la station (volucompteur, pistolets, pompes),
- Entretien préventif de la station et de ses équipements (piste, poste d'encaissement, équipement de lavage, de distribution d'articles boutique),
- Entretien préventif des équipements de la restauration,
- Opérations simples d'entretien du véhicule selon les activités de l'entreprise et estimation du prix de ces opérations,
- Entretien, hors maintenance, et réapprovisionnement des automates et des appareils de distribution automatique,
- Utilisation de la documentation technique,
- Application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités commerciales :
- Accueil des clients, encaissement, information et promotion sur les produits et services annexes

C - Activités de gestion et d'organisation :
- Établissement de factures relatives aux activités visées ci-dessus,
- Vérification du fond de caisse, encaissement et contrôle de la validité des moyens de paiement,
- Participation à la réception des marchandises et des produits en contrôlant la conformité de la livraison,
- Respect de la chaîne du froid, des règles de stockage et de commercialisation des produits alimentaires,
- Mise en rayon, préparation et / ou réassort des produits vendus dans la station (dans le respect des normes, règles et procédures en vigueur dans l'entreprise),
- Participation au comptage des inventaires.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation au suivi des stocks et à la préparation des commandes

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . CAP vendeur magasinier en pièces de rechange et d'équipements automobile,
  . CAP maintenance des véhicules,
  . CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle,
  . BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers,
  . CQP opérateur station-service,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . opérateur spécialiste station-service (I.6.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

I.6.1

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE STATION-SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste station-service

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur spécialiste station-service assure la commande et la vente des produits distribués en station service dont les carburants.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Distribution de carburant :
  . accueil et contrôle de la livraison de carburant,
  . commande de carburant,
  . jaugeage des cuves,
  . le cas échéant, service à la pompe,
  . mise en œuvre des dispositions de sécurité relatives à la sécurité à la livraison et à la vente du carburant,
  . vérification du bon fonctionnement des équipements de la station et signalement des dysfonctionnements,
  . entretien préventif des équipements de distribution de la station (volucompteur, pistolets, pompes),
- Entretien préventif de la station et de ses équipements (piste, poste d'encaissement, équipement de lavage, de distribution d'articles boutique),
- Entretien préventif des équipements de la restauration,
- Opérations simples d'entretien du véhicule selon les activités de l'entreprise et élaboration de devis,
- Entretien, hors maintenance, et réapprovisionnement des automates, des appareils de distribution automatiques,
- Utilisation de la documentation technique,
- Application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités commerciales :
- Accueil des clients, encaissement, information et promotion sur les produits et services annexes,

C - Activités de gestion et d'organisation :
- Vérification du fond de caisse, encaissement et contrôle de la validité des moyens de paiement,
- Clôture des caisses de la station et établissement d'un « inventaire » de fin de poste (selon les activités de l'entreprise),
- Établissement des forfaits et de la facturation des activités techniques,
- Mise en rayon, préparation et / ou réassort des produits vendus dans la station dans le respect des normes, règles et procédures en vigueur dans l'entreprise,
- Respect de la chaîne du froid, des règles de stockage et de commercialisation des produits alimentaires,
- Suivi de l'état des stocks, identification des besoins en réapprovisionnement et élaboration des commandes et des approvisionnements,
- Réception des marchandises ou produits et contrôle de la conformité de la livraison,
- Participation à la formation au poste de travail des nouveaux salariés.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Préparation ou réalisation de la remise en banque, selon les activités de l'entreprise,
- Enregistrement des bons de livraison et des factures.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle,
  . Bac professionnel commerce,
  . CQP opérateur spécialiste station-service,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . chef de station-service / Adjoint au responsable de station(s)-service (I.20.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

I.20.1

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

1/ Dénomination de la qualification :

Chef de station-service
Adjoint au responsable de station(s)-service

2/ Objet de la qualification :

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

3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

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

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

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . BTS management des unités commerciales,
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client,
  . BTS gestion de la PME,
  . BTS support à l'action managériale,
  . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  . CQP chef de station-service,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . responsable de station(s)-service (I.C.I.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

I.C.I.1

RESPONSABLE DE STATION(S)-SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :
Responsable de station(s)-service
Directeur de station(s)-service

2/ Objet de la qualification :
Le responsable de station(s)-service veille à l'optimisation de la gestion d'un ou plusieurs points de vente.

3/ Contenu de la qualification :
A - Activités relatives au management d'une station-service :
- Recrutement, encadrement et organisation du travail des employés de la station,
- Appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales,
- Tutorat de jeunes en formation alternée et formation des collaborateurs,
- Création et analyse des tableaux de bord d'activité et mise en place de plans d'action,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station,
- Mise à jour et classement de la documentation professionnelle,
- Mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, normes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes réglementaires en vigueur.

B - Activités commerciales :
- Accueil et conseil à la clientèle,
- Contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise, définition de la politique tarifaire de la station dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise,
- Vérification du respect de la réglementation en termes de stockage et de commercialisation des produits alimentaires,
- Organisation des transferts de fonds dans le respect des règles de sécurité dans l'entreprise,
- Choix de l'implantation des linéaires et des équipements en conformité avec les règles en vigueur dans son entreprise,
- Décision et mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Règlement d'éventuels litiges,
- Développement de la politique commerciale dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités de gestion et d'organisation :
- Participation aux élaborations budgétaires et à leur mise en œuvre,
- Suivi de la gestion et de la distribution des carburants,
- Gestion des relations avec l'ensemble des fournisseurs, et autres acteurs, de la station dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise,
- Réception et contrôle des livraisons en carburant ou autres produits,
- 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,
- Organisation, réalisation et analyse des inventaires,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité,
- Gestion de la maintenance des équipements de la station,
- Gestion des instances représentatives du personnel,
- Élaboration et suivi du plan de formation.

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 progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA),
  . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile,
  . CQP responsable de station(s)-service,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale :
  Voir Panorama

J.3.1

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION

1/ Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location

2/ Objet de la qualification :
L'agent d'opérations location réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :
Activités concourant à la location de véhicules :
- Accueil de la clientèle (au comptoir / par téléphone…),
- Conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise,
- Vente de produits et services,
- Livraison et reprise des véhicules,
- Facturation / encaissement,
- Vérification du véhicule (départ et retour).

B - Activités de gestion administrative :
- Établissement et suivi des contrats de location,
- Enregistrement / modification ou annulation des réservations,
- Établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables,
- Classement et mise à jour de la documentation professionnelle,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Établissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc…).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
  . CAP,
  . CQP agent d'opérations location,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . agent d'opérations location spécialiste (fiche J.6.1)
  . coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

J.3.2

AGENT TECHNIQUE LOCATION LONGUE DURÉE

1/ Dénomination de la qualification :
Agent technique location longue durée

2/ Objet de la qualification :
L'agent technique location longue durée gère les demandes d'accords de maintenance et de réparation des véhicules loués.
Il est l'interlocuteur des clients, des constructeurs, des garages et des réseaux pour la gestion technique des véhicules loués.
Son activité s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités administratives relatives à la maintenance courante des véhicules loués :
- Préparation et transmission aux garages des accords d'entretien des véhicules en fonction des conditions prévues au contrat de location et des préconisations constructeurs,
- Préparation et transmission aux fournisseurs des accords de changement de pneumatiques en fonction des conditions prévues au contrat,
- Contrôle et saisie des factures correspondantes.

B - Activités administratives relatives à la gestion des réparations des véhicules loués :
- Préparation et transmission aux fournisseurs des accords de réparation des véhicules,
- Suivi et contrôle des réparations en liaison avec les garages,
- Organisation et suivi des expertises justifiées par un incident mécanique important, ou non pris en charge dans le cadre du contrat de services.

C - Autres activités :
- Traitement administratif des recours et des litiges auprès des constructeurs et des réparateurs,
- Préparation et transmission des accords de mise à disposition de véhicule de remplacement conformément aux conditions prévues au contrat de location.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Conseils appropriés aux clients et gestion du dossier auprès de l'assureur en cas de sinistre.

5/ Classement :
- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- Échelons majorés accessibles : 4 / 5

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 : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles),
  . CQP agent technique location longue durée
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale :
  Chargé de clientèle
- Verticale :
  Voir Panorama

J.6.1

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Agent d'opérations location spécialiste

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre.
L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome dans le cadre de procédures définies, et sous contrôle du chef d'agence.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :
Activités concourant à la location de véhicules :
- Accueil de la clientèle (au comptoir / par téléphone…),
- Conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise,
- Vente de produits et services,
- Livraison et reprise des véhicules,
- Facturation / encaissement,
- Vérification du véhicule (départ et retour),
- Appui aux collaborateurs,
- Contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules,
- Planification et suivi des menues réparations sur véhicules,
- Organisation de l'activité de préparation.

B - Activités de gestion administrative :
- Établissement et suivi des contrats de location,
- Enregistrement / modification ou annulation des réservations,
- Établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables,
- Classement et mise à jour de la documentation professionnelle,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Production de tableaux de bord / de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc…)

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Gestion des litiges,
- Prospection commerciale,
- Gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant à l'objet de la qualification :
  . CAP complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle**,** préparé sous statut scolaire,
  . CQP agent d'opérations location spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1)
  . chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

J.9.2

CHARGÉ DE CLIENTÈLE LOCATION LONGUE DURÉE

1/ Dénomination de la qualification :

Chargé de clientèle location longue durée

2/ Objet de la qualification :

Le chargé de clientèle location longue durée gère le parc de véhicules de son portefeuille clients.
Interlocuteur privilégié du client, il le conseille, le renseigne, participe à la résolution de problèmes et joue un rôle d'interface entre le client et les différents services de l'entreprise.
Son activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la cotation :

- Élaboration de devis de Location Longue Durée,
- Envoi du devis au client,
- Explication du devis,
- Relance du client le cas échéant.

B - Activités relatives à la commande :

- Vérification des commandes de véhicules et accessoires,
- Commande auprès des fournisseurs, dans le respect de la politique de l'entreprise,
- Contrôle et suivi des accusés réception de commande.

C - Activités relatives à la gestion d'un portefeuille client :

- Proposition de solutions d'ajustement au client ou de renouvellements en fonction des analyses de parcs,
- Conseil et information au client sur le contrat, la facturation, les prestations de services,
- Gestion des litiges et réclamations clients, en coordination avec les services concernés,
- fidélisation de la clientèle, en collaboration avec les attachés commerciaux LLD,
- Application des procédures Qualité en vigueur.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Activités relatives au suivi de la livraison de véhicule.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Échelons majorés accessibles : 10 / 11

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle,
  . CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP chargé de clientèle location longue durée
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  Conseiller commercial LLD
- Transversale :
  Voir Panorama

J.17.1

COORDINATEUR PRÉPARATION DE VÉHICULES DE LOCATION

1/ Dénomination de la qualification :
Coordinateur préparation de véhicules de location

2/ Objet de la qualification :
Le coordinateur préparation assure l'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 ou 2. Il effectue la réalisation d'activités techniques, commerciales et/ou administratives liées à cette coordination. Il assure, si nécessaire, la préparation des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la préparation des véhicules :
- Encadrement d'une équipe de salariés (échelon 1 ou 2),
- Affectation et contrôle des activités,
- Appui aux salariés de l'équipe pour la réalisation de toutes activités opérationnelles,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives à la préparation des véhicule,

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Contribution à l'organisation de l'activité de préparation des véhicules,
- Suivi de la maintenance des équipements,
- Établissement des plannings d'activité,
- Classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- Établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité,
- Application des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5,
- Participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés…),
- Suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité,
- Coordination des livraisons et des reprises de véhicules.

5/ Classement :
- Maîtrise : échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17
- Échelons majorés accessibles : 18 / 19
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP coordinateur préparation de véhicules de location,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1)
  . chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1)
- 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 anime une équipe et participe à la gestion d'une station de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de taille importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une station de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de taille importante :
- Encadrement de salariés,
- Appui aux salariés de la station de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales…,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station de location.

Sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de groupe opérationnel s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité de la station de location.

B - Activités commerciales :
- Accueil, conseil et vente à la clientèle,
- Établissement de relations avec la clientèle,
- Établissement de contrats de location,
- Mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Règlement d'éventuels litiges.

C - Activités de gestion et d'organisation :
- Suivi de la flotte de véhicules,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Tenue de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station de location,
- Classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- Application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation au développement commercial local,
- Gestion des contacts avec l'administration.

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client,
  . BTS management des unités commerciales,
  . BTS vente et productions touristiques,
  . DUT techniques de commercialisation,
  . CQP chef de groupe opérationnel,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 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 concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une ou plusieurs stations de location.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une ou plusieurs stations de location de véhicules :
- Encadrement des salariés d'une ou plusieurs stations,
- Appui aux salariés d'une ou plusieurs stations pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales…
- Contribution à l'agencement d'une ou plusieurs stations,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs stations.

Le chef d'agence(s) de location s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B - Activités commerciales :
- Accueil et conseil à la clientèle,
- Établissement de relations avec la clientèle…,
- Mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Règlement d'éventuels litiges,
- Participation au développement commercial local.

C - Activités de gestion et d'organisation :
- Établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité d'une ou plusieurs stations,
- Suivi de la flotte de véhicules,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- Gestion des contacts avec l'administration,
- Application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- En fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, compte tenu de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . BTS vente et productions touristiques, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . DUT techniques de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  . CQP chef d'agence(s) de location,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
  Voir Panorama

J.23.2

CONSEILLER COMMERCIAL LOCATION LONGUE DURÉE

1/ Dénomination de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée

2/ Objet de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des produits 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 LLD peut réaliser la prospection et/ou du développement.
Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

. Activités concourant à la réalisation de l'acte de signature d'un contrat :
- Prospection et développement du secteur géographique donné,
- Organisation des rendez-vous prospects et clients,
- Audit et conseil sur les solutions de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation au client et prospect,
- Présentation des différentes possibilités de financement et les prestations de service,
- Déploiement des actions/campagnes/outils de marketing mis à disposition,
- Application de la stratégie commerciale de l'entreprise,
- Fidélisation de portefeuille clients, en collaboration avec les chargés de clientèle,
- Développement des prestations chez le client *(notamment les produits assurances)* ou les extensions du parc automobile.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :
- Traitement de toute demande d'information venant du prospect,
- Traitement des appels d'offre et des demandes dans la 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 :

- Animation 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 accessibles : 24 / 25

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  . DUT technique de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP conseiller commercial location longue durée,
  . CQP vendeur automobile confirmé ***(enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Vendeur Automobile »)***, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP attaché commercial automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
- Transversale :
  conseiller commercial LLD sur les différentes typologies de clientèle

K.3.1

ENSEIGNANT DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :
Enseignant de la conduite automobile

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (R.E.M.C), comportant notamment les activités suivantes :
- Évaluation amont des candidats,
- Réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- Encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Planification des rendez-vous de formation,
- Planification des convocations aux examens,
- Établissement / transmission / classement de tous documents utiles,
- Maintenance des véhicules (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant),
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire / périscolaire, en entreprise…),
- Appui pédagogique aux enseignants débutants / tutorat des stagiaires,
- Réalisation de formations correspondant à la catégorie EB.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  . BEPECASER ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale *:*
  . enseignant de la conduite deux roues / enseignant de la conduite groupe lourd (fiche K.6.1),
  . coordinateur d'enseignements auto (fiche K.6.2).
- Transversale *:*
  Voir Panorama

K.6.1

ENSEIGNANT DE LA CONDUITE DEUX ROUES
ENSEIGNANT DE LA CONDUITE GROUPE LOURD

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

Enseignant de la conduite deux roues
Enseignant de la conduite groupe lourd

2/ Objet de la qualification :

Enseignant de la conduite deux roues :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules deux roues.
Enseignant de la conduite groupe lourd :
Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.
Dans les deux cas les enseignants assurent également une mission d'éducation à la sécurité routière.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs en relation avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (R.E.M.C), comportant notamment les activités suivantes :
- Évaluation amont des candidats,
- Réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- Encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Planification des rendez-vous de formation,
- Planification des convocations aux examens,
- Établissement, transmission et classement de tous documents utiles,
- Maintenance des véhicules : contrôle visuel / suivi de l'entretien courant,
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire / périscolaire, en entreprise…),
- Appui pédagogique aux enseignants débutants / tutorat de stagiaires,
- Participation à la formation technique et pratique des candidats à l'enseignement de la conduite**.**

Enseignant de la conduite groupe lourd :
- Animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Enseignant de la conduite deux roues : BEPECASER avec mention "deux roues", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.
  . Enseignant de la conduite groupe lourd : BEPECASER avec mention "groupe lourd", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale *:*
  . formateur d'enseignants (fiche K.20.1)
  . coordinateur d'enseignements moto ou groupe lourd (selon le cas) (fiche K.9.2)

- Transversale *:*
  Voir Panorama

K.6.2

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS AUTO

1/ Dénomination de la qualification :
Coordinateur d'enseignements auto

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants de la conduite.
Il enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (R.E.M.C), comportant notamment les activités suivantes :
- Évaluation amont des candidats,
- Réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- Animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire / périscolaire / entreprise…),
- Encadrement des candidats aux examens du permis de conduire,
- Animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :
  . appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants,
  . appui aux enseignants débutants / tutorat de stagiaires.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Coordination de la planification des rendez-vous de formation,
- Coordination de la planification des convocations aux examens,
- Établissement, transmission et classement de tous documents utiles / mise à jour de données statistiques,
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…
- Contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.
Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Création ou/et actualisation de programmes pédagogiques.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  . BEPECASER ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale *:*
  . coordinateur d'enseignements moto ou groupe lourd (fiche K.9.2)
  . formateur d'enseignants (fiche K.20.1)

Transversale :
Voir Panorama

K.6.3

FORMATEUR DU TRANSPORT ROUTIER

1/ Dénomination de la qualification :
Formateur du transport routier

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure des actions de formations préparant aux diplômes et titres professionnels de la conduite routière [(1)]. Il peut animer également les actions de formation obligatoire (FIMO / FCOS) ou de perfectionnement relevant de ce même domaine.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :
- Évaluation des stagiaires (en amont / en cours / en fin de formation),
- Réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- Préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique,
- Création de supports pédagogiques.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification,
- Établissement / transmission / classement de tous documents utiles,
- Maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant),
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Appui pédagogique aux formateurs débutants et aux moniteurs d'entreprise,
- Accompagnement des jurys de validation.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
Cas du formateur préparant aux diplômes ou titres professionnels :
- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  . CAP ou Titre professionnel de conducteur routier,
  . avec une expérience professionnelle de cinq ans minimum dans une activité de transport routier dont trois ans en qualité de conducteur, assortie d'une formation pédagogique de base.

Cas du formateur intervenant dans le cadre FIMO / FCOS :
- Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale *:*
  Voir Panorama

(1) - CRMP : conducteur du transport routier de marchandises sur porteur
- CRMTV : conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules
- CTRIV : conducteur du transport routier interurbain de voyageurs

K.6.4

FORMATEUR CONDUITE D'ENGINS

1/ Dénomination de la qualification :
Formateur conduite d'engins

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure les actions de formations préparant à la conduite d'engins en sécurité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :
- Évaluation des stagiaires (en amont / en cours / en fin de formation),
- Réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- Préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique,
- Création de supports pédagogiques.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification,
- Établissement / transmission / classement de tous documents utiles,
- Maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant),
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique…,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisation ponctuelle d'actions de formation dans le domaine du magasinage,
- Appui pédagogique aux formateurs débutants,
- Accompagnement des jurys de validation,
- Réalisation de tests, en conformité avec les dispositions de la CNAMTS (Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3),
- Il est recommandé que le titulaire de la qualification ait bénéficié d'une formation pédagogique spécifique à la conduite d'engins.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Transversale *:*
  Voir Panorama

K.9.2

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO
COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD

1/ Dénomination de la qualification :

Coordinateur d'enseignements moto
Coordinateur d'enseignements groupe lourd

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants à la conduite.
Il participe à la formation technique et pratique 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 coordinateur d'enseignements moto enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégories B, A et BSR.
Le coordinateur d'enseignements groupe lourd enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

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 (R.E.M.C), comportant notamment les activités suivantes :

- Évaluation amont des candidats,
- Réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- Animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire / périscolaire / entreprise…),
- Encadrement des candidats aux examens du permis de conduire,
- Animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :
  . appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants,
  . appui aux enseignants débutants / tutorat de stagiaires.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Coordination de la planification des rendez-vous de formation,
- Coordination de la planification des convocations aux examens,
- Établissement / transmission et classement de tous documents utiles / mise à jour de données statistiques,
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique,
- Contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules et des équipements,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.
Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Création ou/et actualisation de programmes pédagogiques.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd :

- Animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  . Coordinateur pédagogique moto : BEPECASER avec mention deux roues, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner,
  . Coordinateur pédagogique groupe lourd : BEPECASER avec mention groupe lourd, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale *:*
  . formateur d'enseignants (fiche K.20.1)
  . directeur pédagogique (fiche K.C.I.1)
- Transversale *:*
  Voir Panorama

K.9.5

ENSEIGNANT DE LA SÉCURITE ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :
Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification enseigne et anime des formations théoriques et pratiques à la conduite à l'adresse des candidats visant l'obtention des catégories B et B1 du permis de conduire.
Il assure également des missions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès d'usagers de la route.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
- Préparation des scénarios, supports et réalisation d'actions de formation, individuelles ou collectives, à la sécurité routière et à la conduite d'un véhicule léger dans le respect du cadre réglementaire en vigueur,
- Évaluation des acquis et de la production des apprenants,
- Préparation et encadrement des candidats pour le passage des examens du permis de conduire,
- Préparation et animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès de tous publics usagers de la route,
- Appui méthodologique aux tiers intervenant dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Participation à la gestion de la relation client,
- Participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés pour des actions de sensibilisation à la sécurité routière,
- Participation à l'organisation logistique et administrative des formations,
- S'assurer du maintien de la sécurité du véhicule et effectuer les contrôles courants,
- Participation à la mise en œuvre des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Appui pédagogique aux enseignants débutants / tutorat des stagiaires,
- Préparation 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,
- Réalisation des actions de formations correspondant aux véhicules de la catégorie BE.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Par obtention du Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière et de l'autorisation administrative d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules spécifiques « deux roues » ou « groupe lourd » (K.12.5)
  . coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile (fiche K.20.5)
  . responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche K.C.I.5)
  . formateur d'enseignants de la sécurité routière et de la conduite
- Transversale :
  Voir Panorama

K.12.5

ENSEIGNANT DE LA SÉCURITE ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE DES VÉHICULES DE LA CATÉGORIE « DEUX-ROUES »
ENSEIGNANT DE LA SÉCURITE ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE DES VÉHICULES DU « GROUPE LOURD »

1/ Dénomination de la qualification :

Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues »
Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd »

2/ Objet de la qualification :

Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » :

- Le titulaire de la qualification enseigne et anime des formations théoriques et pratiques à la conduite à l'adresse des candidats visant l'obtention des catégories B, B1, BE, AM, A1, A2, A du permis de conduire.

Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » :

- Le titulaire de la qualification enseigne et anime des formations théoriques et pratiques à la conduite à l'adresse des candidats visant l'obtention des catégories B, B1, BE, C1, C1E, D1, D1E, D, DE du permis de conduire.

Dans les deux cas, il assure également des missions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès d'usagers de la route.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

- Préparation des scénarios et supports, réalisation d'actions de formation individuelles ou collectives, 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 production des apprenants,
- Préparation et encadrement des candidats pour le passage des examens du permis de conduire,
- Préparation et animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès de tous publics usagers de la route,
- Appui méthodologique aux tiers intervenant dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière,
- Appui pédagogique aux enseignants débutants / tutorat des stagiaires.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Participation à la gestion de la relation client,
- Participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés pour des actions de sensibilisation à la sécurité routière,
- Participation à l'organisation logistique et administrative des formations,
- S'assurer du maintien de la sécurité du véhicule et effectuer les contrôles courants,
- Participation à la mise en œuvre des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification :

Enseignant 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.

Enseignant 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 :
  - . coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile (fiche K.20.5)
  - . coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules spécifiques « deux-roues » ou » groupe lourd » (fiche K.20.6)
  - . responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche K.C.I.5)
  - . formateur d'enseignants de la sécurité routière et de la conduite
- 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 formateur 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 (R.E.M.C),
- 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 actions dispensées,
- 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 coordinateurs d'enseignements…
- Gestion de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de l'activité,
- Établissement, transmission et classement de tous documents utiles,
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique,
- Organisation et suivi des stages effectués dans le cadre des formations à l'enseignement de la conduite,
- Respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  . BAFM, ou BEPECASER, ou Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière avec autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale *:*
  . directeur pédagogique (fiche K.C.I.1)
- Transversale *:*
  Voir Panorama

K.20.5

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS DE LA SÉCURITE ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :
Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification coordonne et accompagne les activités des enseignants de la sécurité routière et de la conduite automobile.
Il réalise les formations auprès des candidats aux catégories B et B1 du permis de conduire.
Il assure également des missions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès d'usagers de la route.
Il réalise le suivi des activités de gestion et d'organisation des formations.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de coordination 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 qualitative des actions dispensées par les enseignants,
- Appui à la fonction tutorale des enseignants.

B - Activités pédagogiques :
- Conception et réalisation d'actions de formation, individuelles ou collectives, à la sécurité routière et à la conduite d'un véhicule léger dans le respect du cadre réglementaire en vigueur,
- Évaluation des acquis et de la production 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 publics usagers de la route,
- appui méthodologique aux tiers intervenant 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 relation client,
- Participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés pour des actions de sensibilisation à la sécurité routière,
- Coordination et suivi de l'organisation logistique et administrative des formations,
- Actualisation de la documentation technique et pédagogique,
- Organisation et contrôle du maintien de la sécurité des véhicules et de leur entretien ; il peut assurer les contrôles courants,
- Suivi et participation à la mise en œuvre des procédures qualité et sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Conception 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,
- Réalisation des actions de formation correspondant aux véhicules de la catégorie BE.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
Par obtention du Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, de l'autorisation administrative d'enseigner, et de la justification de deux ans d'expérience professionnelle.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche K.C.I.5)
  . formateur d'enseignants de la sécurité routière et de la conduite
- Transversale :
  Voir Panorama

K.20.6

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS DE LA SÉCURITE ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE DES VÉHICULES DE LA CATEGORIE « DEUX ROUES » COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS DE LA SECURITE ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE DES VÉHICULES DU GROUPE LOURD

1/ Dénomination de la qualification :

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues »
Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd »

2/ Objet de la qualification :

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues »

- Le titulaire de la qualification coordonne et accompagne 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 accompagne 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 coordination 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 qualitative des actions dispensées par les enseignants,
- Appui à la fonction 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 production 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 publics usagers de la route,
- Appui méthodologique aux tiers intervenant 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 relation client,
- Participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés pour des actions 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 maintenance 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/ Extensions possibles dans la qualification :

- Conception 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 « animer des actions 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 « enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile ».

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- Échelons majorés accessibles : …21/22
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (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 :
  . responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche K.C.I.5)
  . formateur d'enseignants de la sécurité routière et de la conduite
- Transversale :
  Voir Panorama

K.23.1

FORMATEUR AUX MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE ET DE LA SÉCURITE 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 positionnement des candidats,
- Ingénierie pédagogique des formations initiale et continue 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 citoyenne (R.E.M.C) :
  . analyse du public cible,
  . scénarisation pédagogique,
  . production du contenu, élaboration des supports pédagogiques,
  . animation de la formation,
  . évaluation des acquis et de la production des apprenants,
  . évaluation qualitative et régulation des actions dispensées,
- Appui méthodologique et pédagogique aux intervenants dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière,
- Animation et co-animation de stages de sensibilisation 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 relation client et prescripteurs,
- Coordination de l'activité des intervenants dans les actions 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, classement de la documentation pédagogique et veille réglementaire et pédagogique,
- Participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés,
- Respect des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise et participation à leur mise en œuvre,
- Participation à la construction et au suivi d'un réseau de professionnel autour de la sécurité routière.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Ingénierie pédagogique de la formation correspondant aux 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 Responsable d'Unité(s) d'Enseignement de la Sécurité Routière et de la Conduite (RUESRC).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
Certification en cours de création.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale *:*
  . directeur pédagogique (fiche K.C.I.1)
  . responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche K.C.I.5)
- Transversale *:*
  Voir Panorama

K.C.I.1

DIRECTEUR PEDAGOGIQUE

1/ Dénomination de la qualification :
Directeur pédagogique

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un centre de formation ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :
- Encadrement des formations :
  . appui pédagogique / coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants,
  . évaluation des formations dispensées / contrôle de conformité,
- Création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation,
- Animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.

B - Activités de gestion et d'organisation :
- Définition et suivi du plan de formation des collaborateurs,
- Organisation et suivi de la formation des candidats à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur**,** aux mentions "deux roues" et "groupe lourd" du BEPECASER,
- Établissement, transmission et classement de tous documents utiles,
- Organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique,
- Contribution à la définition / application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  . BEPECASER ou diplôme équivalent avec mentions "deux roues" et/ou "groupe lourd", ou Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, et autorisation d'enseigner,
  . BAFM et autorisation d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale *:*
  . cadre - niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale *:*
  Voir Panorama

K.C.I.5

RESPONSABLE D'UNITÉ(S) D'ENSEIGNEMENT DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE

1/ Dénomination de la qualification :
Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et 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 unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.
Il contribue au développement commercial de l'unité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une unité d'enseignement
- Encadrement des collaborateurs (attribution de missions/ participation au recrutement/ à la définition des modalités de rémunération, au suivi du plan de formation des collaborateurs, au suivi des évolutions de compétence, ...),
- Appui aux collaborateurs pour la réalisation de leurs activités,
- Détermination et suivi des objectifs.

Le responsable d'unité(s) d'enseignement s'assure de l'application de la législation et de la réglementation en matière d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B - Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'une unité d'enseignement
- Suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord / détermination d'actions correctives,
- Contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Veille et mise à jour de la documentation professionnelle,
- Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs,
- Gestion des contacts avec l'administration,
- Application de la législation et de la réglementation en matière : d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité,
- Contrôle de conformité des formations,
- Contribution à la définition et application des procédures qualité en vigueur dans l'unité.

C - Activités commerciales
- Définition des modalités de développement commercial de l'unité,
- Adaptation de l'offre de formation au marché de l'unité d'enseignement,
- Élaboration et mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Établissement des relations avec la clientèle : accueil, suivi et fidélisation,
- Mise en œuvre des contrats : il pilote l'élaboration, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, conclut en tenant compte d'un cahier des charges et en respectant la réglementation en vigueur,
- Gestion des réclamations et de litiges éventuels.

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 progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par l'obtention :
  - d'un diplôme d'Etat ou d'un titre ou diplôme visé ou homologué de l'enseignement supérieur ou technologique d'un niveau égal ou supérieur au niveau III sanctionnant une formation juridique, économique, comptable ou commerciale ou d'un diplôme étranger d'un niveau comparable (conformément à l'article R213-2 du code de la route),
  - du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite de la branche professionnelle des services de l'automobile ;
- Soit, pour les personnes ayant acquis leurs qualifications dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, en satisfaisant aux conditions définies à l'article R. 213-2-1 du code de la route.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  Cadre – niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
- Transversale :
  Voir Panorama

L.3.1

AGENT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

1/ Dénomination de la qualification :
Agent d'exploitation de stationnement

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification participe à l'exploitation des activités de stationnement sur site et/ou ponctuellement à distance.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités commerciales :
- Accueil, information et assistance à la clientèle,
- Participation à la réalisation d'abonnements et encaissements,
- Participation aux actions de promotion commerciale,
- Réalisation de services liés au stationnement et ponctuellement d'opérations de lavage de véhicule.

B - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :
- Surveillance de l'ouvrage,
- Contrôle du bon fonctionnement des équipements d'exploitation**,** de sécurité, d'encaissement ou/et de collecte,
  . approvisionnement des équipements,
  . réalisation d'activités de maintenance d'un premier niveau de complexité,
- Réalisation d'activités d'entretien et de nettoyage,
- Réalisation de la collecte sous la responsabilité de sa hiérarchie,
- Établissement de tous documents administratifs utiles,
- Application des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Prestation de services spécifiques,
- Participation à des missions complémentaires commerciales, administratives ou techniques sous la direction du responsable hiérarchique.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP agent d'exploitation de stationnement,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . opérateur de stationnement (fiche L.6.1),
  . assistant d'exploitation de stationnement / adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.17.1),
  . responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

L.6.1

OPÉRATEUR DE STATIONNEMENT

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur de stationnement

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification contribue à l'exploitation centralisée des activités de stationnement de plusieurs sites exclusivement et en permanence à distance.

3/ Contenu de la qualification :
- Accueil, information et assistance technique à la clientèle à distance,
- Surveillance des ouvrages à distance,
- Contrôle et suivi à distance du bon fonctionnement des équipements d'exploitation, de sécurité et d'encaissement,
- Analyse de situation et mise en œuvre d'intervention à distance en cas d'anomalies ou d'urgence dans le cadre de procédures préétablies (dont des procédures d'alerte),
- Tenue de la main courante et établissement de comptes rendus des évènements exceptionnels,
- Établissement de tous documents administratifs utiles,
- Application des règles, des consignes, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation à des missions complémentaires notamment commerciales ou administratives sous la direction du responsable hiérarchique.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP opérateur de stationnement,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . assistant d'exploitation de stationnement / adjoint au responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.17.1),
  . responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

L.17.1

ASSISTANT D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT
ADJOINT AU RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

1/ Dénomination de la qualification *(au choix)* **:**
Assistant d'exploitation de stationnement
Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification contribue à l'exploitation des activités de stationnement et assiste le responsable de l'exploitation sur tout ou partie de son activité.

3/ Contenu de la qualification :

L'assistant contribue à l'exploitation d'un site de stationnement en remplissant des tâches d'agent et en effectuant par délégation les tâches que le responsable du site lui confie sous son contrôle direct. A ce dernier titre, il exerce une autorité hiérarchique sur un ou plusieurs employés positionnés sur les échelons 1 ou 2.

A - Activités commerciales :
- Accueil, information et assistance à la clientèle,
- Contribution à la mise en œuvre d'actions commerciales,
- Réalisation des encaissements,
- Réalisation des abonnements et forfaits,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B - Activités relatives à l'exploitation du stationnement :
- Organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation,
- Appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation,
- Responsabilité de l'organisation de la collecte,
- Suivi de maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage,
- Établissement des tableaux de bord relatifs à l'activité,
- Réalisation et/ou coordination de l'ensemble des activités administratives et comptables,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Application des règles, des procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Par délégation, réalisation de missions complémentaires confiées par le responsable d'exploitation,
- Coordination et contrôle de salariés 3/4/5.

5/ Classement :
- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17
- Échelons majorés accessibles : 18 / 19
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . responsable d'exploitation de stationnement (fiche L.20.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

L.20.1

RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

1/ Dénomination de la qualification :
Responsable d'exploitation de stationnement

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure la responsabilité de l'exploitation d'un ou de plusieurs sites de stationnement.

3/ Contenu de la qualification :
Le responsable d'exploitation de stationnement s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité.
Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

A - Activités commerciales :
- Accueil, information et assistance à la clientèle,
- Contribution à la mise en œuvre d'actions commerciales,
- Réalisation des encaissements,
- Réalisation des abonnements et forfaits,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B - Activités relatives à l'exploitation :
- Organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation,
- Suivi de la maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage,
- Responsabilité de l'organisation de la collecte,
- Établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Application des règles, procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités de gestion, d'organisation et de management :
- Encadrement du personnel de l'exploitation,
- Appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternées,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP responsable d'exploitation de stationnement,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
  Voir Panorama

M.3.1

EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

1/ Dénomination de la qualification :
Employé administratif

2/ Objet de la qualification :
L'employé administratif réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.

3/ Contenu de la qualification :
- Accueil de la clientèle, des fournisseurs / tenue du standard téléphonique,
- Réalisation d'activités de secrétariat :
  . tenue de planning / prise de rendez-vous,
  . frappe de documents / de courriers / enregistrement de données,
  . classement et archivage,
- Facturation / encaissement,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Vente de prestations, produits et accessoires,
- Réalisation d'opérations comptables courantes.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
  . BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers
  . BEP métiers des services administratifs
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . secrétaire (fiche M.6.1),
  . secrétaire confirmé (fiche M.9.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

M.6.1

SECRÉTAIRE

1/ Dénomination de la qualification :
Secrétaire

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

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Enregistrement et traitement d'opérations comptables,
- Vente de prestations, produits et accessoires,
- Gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
  . BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers ou BEP métiers des services administratifs, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel gestion-administration préparé sous statut scolaire,
  . Bac professionnel accueil-relations clients et usagers préparé sous statut scolaire,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . secrétaire confirmé (fiche M.9.1)
  . assistant de direction / chef de groupe administratif (fiche M.20.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

M.9.1

SECRÉTAIRE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Secrétaire confirmé

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

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Établissement des déclarations sociales et fiscales / des fiches de paie,
- Appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
  . Bac professionnel gestion-administration préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . Bac professionnel accueil-relations clients et usagers préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . assistant de direction / chef de groupe administratif (fiche M.20.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

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 transmission et la rédaction des informations du service. Il assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.
Le chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

3/ Contenu de la qualification :

A - Particularités : assistant de direction
- Tenue d'un secrétariat de direction,
- Accueil de la clientèle / des fournisseurs,
- Réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion,
- Tenue de planning / prise de rendez-vous / organisation de déplacements, de réunions, etc…,
- Rédaction et frappe de documents / de courriers / de notes à caractère éventuellement confidentiel,
- Réception / exploitation / transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou plusieurs service(s), de collaborateur(s)…,
- Classement / archivage de documents,
- Appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Particularités : chef de groupe
En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation à la gestion du personnel (congés, absences…).

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :
  . BTS support à l'action managériale,
  . BTS gestion de la PME,
  . DUT gestion des entreprises et des administrations,
  Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
  Voir Panorama

N.3.1

EMPLOYÉ DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Employé de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
L'employé de comptabilité réalise les opérations comptables de base.

3/ Contenu de la qualification :
- Tenue de comptes clients / fournisseurs,
- Rapprochements bancaires et comptables, remises en banque,
- Facturation, encaissements, relances clients selon procédures préétablies,
- Passation d'écritures élaborées par les comptables,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs / frappe de courrier…).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
  . BEP métiers des services administratifs,
  . BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . comptable (fiche N.6.1),
  . comptable confirmé (fiche N.9.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

N.6.1

COMPTABLE

1/ Dénomination de la qualification :
Comptable

2/ Objet de la qualification :
Le comptable réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courantes. Il effectue en particulier le suivi des comptes spécifiques (clients, fournisseurs, banques…).

3/ Contenu de la qualification :
- Codification, saisie et classement de divers documents,
- Saisie et règlement de factures fournisseurs,
  . suivi des comptes fournisseurs,
- Suivi de la trésorerie / rapprochement bancaire / remise en banque,
- Suivi des comptes clients,
  . relances clients,
- Facturation / encaissement,
- Respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs / frappe de documents et courriers / classement / gestion de dossiers spécifiques, etc.).

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

6/ Modes d'accès à la qualification:
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
  . BEP métiers des services administratifs ou BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3**,**
  . Bac professionnel gestion-administration, préparé sous statut scolaire,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . comptable confirmé (fiche N.9.1),
  . chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

N.9.1

COMPTABLE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Comptable confirmé

2/ Objet de la qualification :
Le comptable confirmé enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :
- Codification, saisie et classement de divers documents,
- Saisie et règlement de factures fournisseurs,
  . suivi des comptes fournisseurs et des litiges,
- Suivi de la trésorerie / rapprochement bancaire / remise en banque,
- Suivi des comptes clients,
  . relances clients et suivi des procédures de recouvrement,
- Facturation / encaissement,
- Établissement des déclarations sociales et fiscales / des fiches de paie,
- Établissement de tableaux de bord comptables,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Préparation du bilan / préparation et suivi du budget,
- Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs / frappe de courriers / classement / gestion de dossiers spécifiques…).

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la comptabilité :
  . Bac professionnel gestion-administration**,** préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1)
  . gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1)
- 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 enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.
Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Codification, saisie et classement de divers documents,
- Saisie et règlement de factures fournisseurs
  . suivi des comptes fournisseurs et des litiges,
- Suivi de la trésorerie / rapprochement bancaire / remise en banque,
- Suivi des comptes clients,
  . relances clients et suivi des procédures de recouvrement,
- Facturation / encaissement,
- Établissement des déclarations sociales et fiscales / des fiches de paie,
- Élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- Animation de l'équipe / affectation, suivi et contrôle des activités,
- Appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Contribution à la préparation du budget prévisionnel,
- Appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :
  . BTS comptabilité et gestion des organisations,
  . BTS gestion de la PME,
  . DUT gestion des entreprises et des administrations,

  Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1)
  . cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

N.23.1

GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Gestionnaire de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

2.1 - Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paye / fournisseurs / clients / facturation…),

2.2 - Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agent(s) de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :

A - Gestion et organisation des activités de comptabilité :
Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :
- Participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable,
  . répartition des activités / suivi et contrôle des résultats,
- Encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paye / déclarations sociales et fiscales / gestion des comptes clients / gestion des comptes fournisseurs…,
- Enregistrement des opérations comptables,
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables,
- Participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise,
- Préparation des documents comptables : bilan / compte de résultats / annexes,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B - Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :
- Animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :
  . répartition des activités, suivi et contrôle des résultats,
  . participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation / tutorat de jeunes en formation alternée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts / placements financiers, etc.),
- Organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :
  . BTS comptabilité et gestion des organisations, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . BTS gestion de la PME, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . DUT gestion des entreprises et des administrations,

  Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1)
  . adjoint au chef de comptabilité / responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

N.C.I.1

CADRE DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Cadre de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
Le cadre de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

2.1 - Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est structurée en plusieurs pôles (paye / fournisseurs / clients / facturation…) : il assure la responsabilité d'un ou plusieurs pôles ;
2.2 - Lorsque l'activité du secteur comptabilité ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.
Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise ou salariés.

3/ Contenu de la qualification :

A - Gestion et organisation d'activités de comptabilité :
Le cadre de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :
- Organisation de l'activité du secteur ou de pôles comptables,
  . répartition des activités / suivi et contrôle des résultats…,
- Encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes / déclarations sociales et fiscales / gestion des comptes clients / gestion des comptes fournisseurs…,
- Enregistrement des opérations comptables,
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables / production de rapports d'activité…,
- Participation à la préparation et au suivi du budget prévisionnel de l'entreprise,
- Participation à l'établissement du bilan / du compte de résultat / de l'annexe,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B - Activités relatives au management du secteur comptabilité ou d'un ou plusieurs pôle(s) de la comptabilité :
- Encadrement des collaborateurs,
  . appui / suivi et contrôle des résultats,
  . attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

4/ 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 progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . D.C.G. (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . adjoint au chef de comptabilité / responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1)
  . chef de comptabilité (fiche N.C.III.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

N.C.II.1

ADJOINT AU CHEF DE COMPTABILITÉ
RESPONSABLE DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification : *(selon le cas)*
Adjoint au chef de comptabilité
Responsable de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
- L'adjoint au chef de comptabilité intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef de comptabilité.
- Le responsable de comptabilité effectue, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, le contrôle et le suivi de l'ensemble des activités comptables : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.
  Il peut exercer ses activités dans les entreprises dans lesquelles le secteur comptabilité est organisé en pôles différenciés (paye / fournisseurs / clients / facturation…). Il peut également avoir la responsabilité du secteur comptabilité sur un site décentralisé.
  Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadre(s) de niveau I et/ou agents de maîtrise.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur comptabilité :
- Appui aux collaborateurs,
- Encadrement des collaborateurs,
  . attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

B - Gestion et organisation des activités de comptabilité :
L'adjoint au chef de comptabilité / le responsable de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :
- Organisation de l'activité du secteur comptabilité,
  . répartition des activités / suivi et contrôle des résultats…,
- Encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes / déclarations sociales et fiscales / gestion des comptes clients / gestion des comptes fournisseurs…,
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables / production de rapports d'activité…,
- Préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise,
- Établissement du bilan / du compte de résultat / de l'annexe,
- Gestion de la trésorerie,
- Négociation des conditions bancaires,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

L'adjoint au chef de comptabilité / le responsable de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . D.C.G. (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . chef de comptabilité (fiche N.C.III.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

N.C.III.1

CHEF DE COMPTABILITÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de comptabilité

2/ Objet de la qualification :
Le chef de comptabilité assure la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des activités de comptabilité: de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.
Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité de comptabilité, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (paye / fournisseurs / clients / facturation…).
Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management du secteur comptabilité :
- Appui à l'encadrement du secteur comptabilité,
- Encadrement des collaborateurs,
  . attribution de missions / participation au recrutement / aux modalités de rémunération / à la définition et au suivi du plan de formation / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

B - Gestion et organisation des activités comptables :
Le chef comptable réalise ou assure la responsabilité des activités suivantes :
- Organisation de l'activité du secteur comptabilité,
  . répartition des activités / suivi et contrôle des résultats…,
- Encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes / déclarations sociales et fiscales / gestion des comptes clients / gestion des comptes fournisseurs…,
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables / production de rapports d'activité…,
- Préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise,
- Établissement du bilan / du compte de résultat / de l'annexe,
- Gestion de la trésorerie,
- Négociation des conditions bancaires,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le chef de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . D.C.G. (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, responsable administratif et financier).
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.3.1

OPÉRATEUR

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur assure la réalisation d'activités de difficulté moyenne dans sa spécialité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Exécution d'activités nécessitant des connaissances de niveau CAP dans sa spécialité.
- Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Elles sont réalisées dans le cadre de procédures préétablies.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- Accueil clients si l'activité place l'opérateur en contact clientèle,
- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement du poste de travail,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Établissement des documents de suivi et de contrôle des opérations réalisées.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
  . CAP ou Titre de niveau équivalent,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . opérateur spécialiste (fiche Z.6.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.6.1

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur spécialiste

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur spécialiste assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dans sa spécialité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
Exécution d'activités nécessitant des connaissances approfondies et de l'expérience dans la pratique de la spécialité.
Elles nécessitent habituellement l'utilisation d'équipements techniques et peuvent impliquer un diagnostic préalable.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- Établissements de contacts clientèle liés à la spécialité,
- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement du poste de travail,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Établissement des documents administratifs relatifs à la tâche engagée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
  . CAP ou Titre de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel, préparé sous statut scolaire,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . opérateur confirmé (fiche Z.9.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.9.1

OPÉRATEUR CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Opérateur confirmé

2/ Objet de la qualification :
L'opérateur confirmé assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dont la résolution implique une grande compétence dans la spécialité mais également des connaissances approfondies dans les spécialités voisines.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Exécution de tâches nécessitant des connaissances de niveau Bac professionnel ou Brevet de maîtrise dans la spécialité.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- Établissement de contacts clientèle liés à la spécialité,
- Utilisation, mise à jour et classement de la documentation technique,
- Agencement du poste de travail,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Établissement de documents administratifs, techniques et commerciaux relatifs à l'activité.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
En fonction des diverses situations pouvant conduire à :
- Des activités complémentaires au contenu principal,
- Le tutorat de jeunes en formation alternée,
- L'appui technique aux salariés dans sa spécialité.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
  . Bac professionnel ou Titre de niveau équivalent, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . technicien expert (fiche Z.12.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.12.1

TECHNICIEN EXPERT

1/ Dénomination de la qualification :
Technicien expert

2/ Objet de la qualification :
Le technicien expert réalise toutes activités complexes relevant de sa spécialité : technique, administrative ou commerciale.
Il assure la fonction de référent dans cette spécialité, en particulier par la réalisation de missions d'appui et de formation auprès des professionnels de l'entreprise, ou externes à l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
Toutes activités dans sa spécialité, en particulier dans les domaines complexes ou nouveaux en relation éventuelle avec les services spécialisés des fabricants, constructeurs, réseaux ou chaînes.
La réalisation de ces opérations requiert la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :
- L'établissement de diagnostics et d'analyses,
- La mise en œuvre de contrôles et vérifications,
- La réalisation d'essais, de simulations,
- La proposition 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 / transmission d'informations à caractère technique, administratif ou commercial,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion :
- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Établissement de tout document utile,
- Établissement de devis,
- Établissement de relations avec la clientèle, à caractère technique et/ou commercial.

B.3 - Formation :
- Réalisation d'actions de formation / appui technique à l'attention des collaborateurs de l'entreprise ou des personnels externes,
- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
  . Bac professionnel ou Titre, ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . coordinateur (fiche Z.17.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.17.1

COORDINATEUR

1/ Dénomination de la qualification :
Coordinateur

2/ Objet de la qualification :
Le coordinateur assure :
- L'animation d'une équipe de salariés, classés en échelon 1 et/ou 2,
- La réalisation d'activités techniques, commerciales ou/et administratives liées à cette coordination,
- L'application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise, ainsi que le respect des règles d'hygiène et sécurité.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités d'encadrement :
Dans cette situation, le coordinateur anime une équipe de salariés échelons 1 et/ou 2 assurant un ensemble de tâches simples et répétitives faisant appel à des connaissances ne nécessitant pas un apprentissage de plus d'une journée.

B - Activités techniques :
Le coordinateur maîtrise les différents aspects techniques, commerciaux et administratifs d'une activité exercée souvent dans une petite unité, une implantation décentralisée ou un site annexe dont il assure le contrôle ordinaire, seul ou en assistant un responsable hiérarchique.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Coordination et contrôle de salariés échelons 3, 4 et 5,
- Participation à la gestion du personnel de l'équipe (absences, congés…),
- Suivi de relations avec clients ou fournisseurs de l'entreprise dans le cadre de son activité.

5/ Classement :
- Maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 17
- Échelons majorés accessibles : 18 / 19
  . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d) de la convention collective).

6/ **Modes d'accès à la qualification :**
- Par 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 :
  . maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe (fiche Z.20.1)
  . gestionnaire (fiche Z.23.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.20.1

MAÎTRISE TECHNIQUE
CHEF D'ÉQUIPE - CHEF DE GROUPE

1/ Dénomination de la qualification : *(selon le cas)*
Maîtrise technique
Chef d'équipe - chef de groupe

2/ Objet de la qualification :
- La maîtrise technique effectue la réalisation de toutes activités, notamment complexes, spécifiques à son domaine de compétences.
- Le chef d'équipe – chef de groupe assure également l'animation d'une équipe de collaborateurs.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion spécifique au domaine de compétences,
- Établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité,
- Réalisation et/ou encadrement des activités administratives et/ou comptables spécifiques au domaine de compétences,
- Mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- Animation de l'équipe / affectation, suivi et contrôle des activités,
- Appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
  . Brevet de technicien supérieur ou titre ou diplôme de niveau équivalent,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . gestionnaire (fiche Z.23.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.23.1

GESTIONNAIRE

1/ Dénomination de la qualification :
Gestionnaire

2/ Objet de la qualification :
Le gestionnaire assure la réalisation de deux types d'activités, qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :
- les activités d'organisation et de gestion d'un secteur ou d'un service de l'entreprise,
- en appui d'un responsable hiérarchique, ou du chef d'entreprise, il peut avoir à participer à l'encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s).

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'un secteur ou d'un service de l'entreprise :
- Réalisation de toutes activités, à caractère technique et/ou commercial et/ou de gestion administrative et financière, spécifique au domaine de compétences,
- Développement et/ou suivi de l'activité : collecte de données / établissement et actualisation de tableaux de bord d'activité,
- Réalisation et/ou encadrement des activités administratives et comptables spécifiques au domaine de compétences,
- Traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Mise à jour et classement de la documentation technique ou commerciale,
- Participation à la définition et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- Participation à l'organisation du service (ou du secteur) correspondant au domaine de compétences,
- Encadrement d'équipe(s) de collaborateur(s) :
  . attestation, suivi et contrôle des activités,
  . appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
  . participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, à la gestion des parcours professionnels…

4/ Extensions possibles dans la qualification :
Gestion de l'informatique interne

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
  . Brevet de technicien supérieur, ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre technique (fiche Z.C.I.1)
  . cadre expert / adjoint au chef de service / (fiche Z.C.II.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.C.I.1

CADRE TECHNIQUE

1/ Dénomination de la qualification :
Cadre technique

2/ Objet de la qualification :
Le cadre technique exerce dans les domaines relevant de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son responsable hiérarchique.
Il peut assister ce responsable dans ses fonctions de commandement.

3/ Contenu de la qualification :
Les activités sont celles attribuées au "Cadre expert" (voir fiche Z.C.II.1 "Cadre expert" - "Adjoint au chef de service") mais pour seulement certaines d'entre elles, et dans une moindre responsabilité, dans le cadre d'une "définition de fonction contractuelle".

Cette qualification s'adresse généralement à de jeunes diplômés pendant dix-huit mois après un diplôme ouvrant droit à ce classement, ou à des salariés promus en position Cadre.

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 progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
  . Licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre expert / adjoint au chef de service / (fiche Z.C.II.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.C.II.1

CADRE EXPERT
ADJOINT AU CHEF DE SERVICE

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

Cadre expert
Adjoint au chef de service

2/ Objet de la qualification :

L'adjoint au chef de service assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise, ce qui déterminera le choix de la dénomination :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation des objectifs du service, éventuellement sous l'autorité du chef d'entreprise lui-même,
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de la totalité ou d'une partie de l'activité du service, ainsi que l'animation de l'équipe qui y est affectée.

Le cadre expert exerce dans les domaines techniques, administratifs, commerciaux ou humains des responsabilités dans le cadre de missions permanentes ou limitées, impliquant de fortes connaissances fondamentales, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante. Il peut être appelé à participer au Comité de Direction.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à l'objet même du service

- Toutes activités visant la réalisation des actes commerciaux et/ou administratifs qui contribuent à la performance du service et à la qualité des prestations.

B - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- Appui aux membres du service dans leur activité,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation à la gestion des stocks,
- Participation à la mise en œuvre et au suivi de plan d'actions,
- Participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- Gestion des informations clients reçues sur internet,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4/ Classement :

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

5/ Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
  . Licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . chef de service (fiche Z.C.III.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.C.III.1

CHEF DE SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de service

2/ Objet de la qualification :
Le chef de service assure, avec l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ainsi que l'encadrement de(s) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.

3/ Contenu de la qualification :
Ses activités sont définies par un cadre de niveau IV ou par le chef d'entreprise lui-même.

A - Activités relatives au développement :
- Développement de l'activité et de la productivité du service,
  . élaboration et mise en 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) équipe(s) :
- Définition et suivi des objectifs des collaborateurs,
- Organisation fonctionnelle du service,
- Encadrement des collaborateurs : participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs / aux modalités de rémunération / au suivi de l'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef de service s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de qualité, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

C - Activités relatives à l'organisation et à la gestion :
- Suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bords d'activité,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au service,
- Élaboration et suivi du budget,
- Participation à la gestion financière de l'activité,
- Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients :
  . négociation des conditions d'achat et de vente,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

5/ Degrés de progression :
Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
  . Licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
  Voir Panorama

Z.C.IV.1

CADRE DIRIGEANT

1/ Dénomination de la qualification :

Cadre dirigeant

Cette dénomination est obligatoirement accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. directeur commercial, directeur financier,…).

2/ Objet de la qualification :

Le cadre dirigeant encadre un ensemble d'activités diversifiées. Il assure le management d'un ou plusieurs services importants, dans le cadre de l'entreprise elle-même, ou de plusieurs sites ou établissements.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres dont il contrôle et oriente les activités.

3/ Contenu de la qualification :

Activités relatives au management de l'entreprise :

- Définition avec les dirigeants de l'entreprise, des objectifs généraux dans les domaines qui lui sont confiés par sa définition de fonction contractuelle ;
- Définition des stratégies devant conduire à la réussite de ces objectifs ;
- Attribution à chaque service ou site sous sa responsabilité, d'objectifs personnalisés et de plans d'actions ;
- Animation et management de l'encadrement dans la réalisation et le suivi de leurs activités ;
- Négociation avec les partenaires importants de l'entreprise ;
- Représentation éventuelle de l'entreprise sur mandat précis, au sein des instances représentatives du personnel, comme dans les instances judiciaires, professionnelles ou locales.

4/ Classement :

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

5/ Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification

- Soit par obtention de la certification suivante, correspondant au domaine d'activité :
  . Licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE PRÉVOYANCE *

Article 1er : Objet du règlement général

Le présent règlement général détermine les obligations auxquelles sont soumis l'Organisme Assureur Désigné (OAD) visé à l'article 1-26 de la Convention collective, les entreprises, et les salariés, pour la couverture des garanties de prévoyance au bénéfice de ces derniers. Il détermine également les conditions juridiques et financières de mise en œuvre desdites garanties.

Article 2 : Adhésion des entreprises (Avenant n° 64 du 4 juillet 2012**)

L'adhésion à l'OAD est obligatoire pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la Convention Collective, dans les conditions précisées par l'article 1-26 c) de la Convention collective.

Article 3 : Durée de l'adhésion

L'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié, et prend fin en cas de cessation définitive d'activité de l'entreprise. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par l'article L.932-10 du Code de la Sécurité sociale. En cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la Convention Collective, l'entreprise notifie à l'OAD sa décision motivée de maintenir ou non l'adhésion, en application de l'article L.2261-14 du code du travail. La cessation d'adhésion notifiée dans ce cas, prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

Article 4 : Affiliation des participants

L'affiliation des participants à l'OAD est la conséquence des stipulations de l'article 1.26 de la Convention Collective. L'entreprise adhérente est tenue sous sa responsabilité d'inscrire à l'OAD tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

a) Ouvriers et employés relevant de la classification prévue par le chapitre III de la Convention collective, ainsi qu'apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance ;
b) Agents de maîtrise relevant de la classification prévue par le chapitre III bis de la Convention Collective ;
c) Cadres relevant de la classification prévue par le chapitre V de la Convention Collective.

L'affiliation des salariés visés au a) est réalisée par la signalisation de leur entrée ou de leur sortie des effectifs sur le bordereau d'appel des cotisations. Celle des salariés visés au b) et au c) est réalisée par la signature d'un bulletin de participant fourni par l'OAD.

Les titulaires d'un mandat social sont affiliés à l'OAD, sur justification de leur assujettissement au régime général de la Sécurité sociale. En cas de suspension ou de cessation du mandat social par lequel ils sont assujettis au régime général, ils sont tenus d'informer l'OAD de la date et du motif de ce changement de situation, lors de l'établissement du prochain bordereau d'appel des cotisations.

Les modalités d'affiliation peuvent être effectuées par voie de transmission informatique selon une convention passée entre l'entreprise et l'OAD.

Article 5 : Fixation des cotisations

a) Assiette des cotisations

Les cotisations patronales et/ou salariales nécessaires au paiement des garanties sont calculées à titre provisionnel en pourcentage du salaire trimestriel limité à quatre fois le plafond trimestriel de la Sécurité sociale, puis régularisées en fin d'année en fonction du plafond annuel de la Sécurité sociale. Toutefois, les cotisations qui financent les prestations « indemnités de départ à la retraite » sont exprimées en pourcentage du plafond de la Sécurité sociale ; dans ce dernier cas, la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée.

Pour les salariés à temps partiel, les cotisations assises sur le plafond de la Sécurité sociale sont calculées sur le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail.

b) Montant des cotisations

Le montant nominal des cotisations afférentes à chaque garantie est indiqué à l'annexe tarifaire du RPO, que l'OAD adresse au début de chaque année aux entreprises adhérentes.

** Ce règlement est annexé à la Convention collective en application de l'article 1-26 a).*
*** Avenant étendu par arrêté du 19 décembre 2012 (J.O. du 23 décembre). Entrée en vigueur le 1er janvier 2014.*

Article 6 : Paiement des cotisations

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion. Elles sont payables suivant la même périodicité et dans les mêmes délais que ceux fixés par les régimes complémentaires de retraites visés à l'article 1.25 de la Convention Collective.

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs salariés participants sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'adhérent des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 314-1 et suivants du Code pénal.

En cas de non-paiement dans les délais prévus des cotisations dues par une entreprise adhérente et sauf accord préalable de l'OAD, celui-ci lui envoie une lettre recommandée de mise en demeure d'avoir à régler les cotisations en retard dans un délai de 10 jours.

L'OAD est en droit d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'employeur, dont le taux est fixé par le conseil d'administration.

L'OAD est fondé à poursuivre le recouvrement des cotisations dues par voie judiciaire, sans préjudice des éventuelles poursuites visées ci-dessus pour rétention du précompte.

Article 7 : Droit aux prestations

a) Ouverture des droits

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant. Il prend fin, sous réserve de l'application des paragraphes b) et c), le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié, et, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenue dans les conditions indiquées à l'article 3. Par exception, le droit aux indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail est ouvert dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, dans le cas visé au 2ème alinéa des articles 2-10 d) et 4-08 e) de la Convention collective.

Les mandataires sociaux visés à l'article 4 sont assimilés, pour l'application des règlements de prévoyance, à des cadres salariés. A moins qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail mentionnant un horaire à temps partiel, ils sont réputés être à temps complet pour le calcul des prestations. Pour bénéficier des prestations prévues en cas de rupture du contrat de travail, ils doivent prouver que l'organe délibérant de la société a, soit décidé de mettre fin à leur mandat, soit pris acte de la décision de l'intéressé de cesser « son mandat » *(Avenant n°16 du 28 juin 2011*)* ; 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 considéré comme accident tout atteinte corporelle non intentionnelle de la part du participant affilié ou de l'ayant droit, provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause traumatisante.

b) Maintien des droits

La rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraîne pas la suppression des prestations d'incapacité de travail, de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprenne aucune activité rémunératrice. En tout état de cause, le service de ces prestations revalorisées est interrompu à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

De même, les garanties du titre IV et celles du titre V sont maintenues en cas de décès intervenu avant le 65ème anniversaire, pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail.

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

c) Portabilité des droits

La portabilité des droits permet aux anciens salariés non couverts au titre du maintien des droits de bénéficier, s'ils avaient au moins un mois d'ancienneté chez le dernier employeur et s'ils sont pris en charge par le régime d'assurance chômage, des garanties du régime de prévoyance.

* *Avenant étendu par arrêté du 2 avril 2012 (J.O. du 11 avril).*

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

Pour bénéficier des garanties, l'intéressé devra :

- justifier de sa qualité d'ancien salarié en produisant le certificat de travail visé par l'article 1-21 b) de la Convention collective ;
- justifier qu'au moment de la réalisation du risque, il était éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations ;
- déclarer le risque survenu à l'OAD ;
- produire à la demande de l'OAD, tout document permettant de justifier le droit aux prestations et de calculer celles-ci.

Sont couverts les risques suivants :

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

Le service des prestations des titres I, II et III est interrompu dans les cas visés au paragraphe d), ainsi qu'en cas de reprise de toute activité rémunérée, et en tout état de cause à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

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

d) Interruption des droits

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

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

Le versement des pensions complémentaires d'invalidité 2e ou 3e catégorie est interrompu en cas de reprise d'activité rémunérée.

Le versement des rentes de conjoint survivant est interrompu si le bénéficiaire se marie, s'il conclut un pacte civil de solidarité, ou après deux années de concubinage notoire et permanent postérieur au décès.

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

Article 8 : Bénéficiaires

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

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

a) au conjoint marié du participant, non séparé de corps par jugement définitif ;

b) à défaut, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité ;

c) à défaut, au concubin du participant, défini comme la personne non mariée vivant maritalement avec le participant, lui-même non marié, de façon notoire et permanente pendant au moins deux ans avant la date d'ouverture du droit, aucune condition de durée n'étant toutefois exigée si un enfant au moins est né de l'union libre ;

d) à défaut, aux enfants du participant en parts égales ;

e) à défaut, aux ascendants en parts égales ;

f) à défaut, aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

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

- leur 18ème anniversaire, dans tous les cas ;
- leur 25ème anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires, demandeurs d'emploi ou appelés sous les drapeaux ;
- leur décès, s'ils sont reconnus invalides de 2ème ou 3ème catégorie avant leur 21ème anniversaire.

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

Article 9 : Preuve des événements générateurs de garanties

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

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

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

Article 10 : Paiement des prestations

a) Montant net des prestations

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

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

b) Modalités de paiement

- **Incapacité totale et temporaire de travail :** les prestations sont versées directement au salarié.

- **Maladie de longue durée - invalidité - incapacité permanente :** Les paiements de l'OAD s'effectuent selon la même périodicité que celle de la Sécurité sociale et à terme échu. Le paiement, sauf dispositions particulières prévues par les règlements du R.P.O., 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 R.P.O., le paiement s'effectue directement aux bénéficiaires en un versement unique.

- **Rentes de survie :** Le paiement des rentes s'effectue directement aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant s'ouvrir droit à plusieurs rentes en cas de veuvages successifs.

  Les prestations proportionnelles aux points de retraite complémentaire ou aux salaires sont calculées sur la base des rémunérations soumises aux cotisations au cours de l'année civile précédant le décès, les mois n'ayant pas donné lieu au paiement d'un salaire normal étant neutralisés ; lorsque le nombre de mois neutralisés est supérieur à six, le salaire de référence est revalorisé d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'OAD.

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

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

Article 11 : Revalorisation des prestations

Les prestations à paiement échelonné visées aux titres II, III et V du RPO en cours de versement, sont revalorisées d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'OAD. Toutefois, le taux de revalorisation des rentes de conjoint survivant ou d'éducation liquidées avant le 1er avril 2001 ne pourra pas être inférieur à celui fixé en dernier lieu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 12 – Recours contre les tiers responsables

L'OAD peut exercer contre les tiers responsables, conformément à la loi, les recours judiciaires tendant au remboursement des prestations. Cette action s'exerce dans les mêmes limites que celles qui concernent l'employeur, en cas de maladie ou d'accident entraînant l'obligation de maintien de salaire.
Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'OAD est subrogé jusqu'à concurrence desdites prestations dans les droits et actions du participant, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

Article 13 - Prescription

Les événements générateurs des garanties, dont la preuve doit pouvoir être rapportée conformément à l'article 9, doivent être portés à la connaissance de l'OAD dans un délai de cinq ans courant à partir de la réalisation du risque ou de la rechute, ou dans un délai de dix ans en cas de décès. Les délais de prescription sont toutefois suspendus dans les cas prévus par la loi, notamment pour les mineurs accidentés et en cas d'action pénale en reconnaissance d'une faute inexcusable.

Par exception, le délai de prescription en matière de capital de fin de carrière est de trente ans à compter de la rupture du contrat de travail y ouvrant droit.

******

(voir ci-après, la notice d'information sur la « portabilité » annexée au règlement général de prévoyance)

PORTABILITÉ DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES DE PRÉVOYANCE

Notice d'information prévue par l'article 1-18 b de la convention collective *

1- Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et leurs ayant 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 « douze » * mois de couverture :

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

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

La couverture des garanties supplémentaires de prévoyance pouvant exister dans l'entreprise, qui s'ajoutent au régime de prévoyance obligatoire, n'est pas assurée dans le cadre de la présente notice. Le maintien de cette couverture supplémentaire, à titre gratuit ou onéreux, nécessite de mettre en place des procédures spécifiques en accord entre l'entreprise considérée, les salariés concernés et l'organisme assureur.

Lorsque de telles procédures sont mises en place, l'employeur reste cependant tenu de respecter les obligations du paragraphe 2 ci-dessous, et l'ancien salarié devra présenter les justificatifs visés au paragraphe 3 pour bénéficier gratuitement des garanties du régime de prévoyance obligatoire.

2- Information du salarié sur ses droits

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

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus. S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur, ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les dix jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3- Réalisation des risques assurés

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

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1-21 b) de la Convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage, au moment de la réalisation du risque et, pour les prestations à paiement échelonné, pendant toute la durée de versement de ces prestations. Cette justification incombe à l'ancien salarié ou, en cas de décès, aux ayants droit de ce dernier. Est considéré comme pris en charge, l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des preuves de la réalisation du risque, conformément à l'article 9 du règlement général de prévoyance (RGP).

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

4- Fin des droits

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

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

- suspension du versement des prestations de la Sécurité sociale ;
- reprise de toute activité rémunérée ;
- attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

** Notice modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 79 du 20 septembre 2016, étendu par arrêté du 6 février 2017 (J.O. du 16 février).*

RÉGIME PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE (RPO) *

Article 1er - Objet

Le présent règlement définit les garanties prévues par l'article 1-26 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile du 15 janvier 1981.

Le montant et la répartition des cotisations afférentes à chacune des garanties du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

TITRE I - INCAPACITÉ TOTALE ET TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Article 2 - Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

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 46ème jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180ème 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 30ème partie du salaire net mensuel moyen des douze mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C de la rémunération. Le salaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article 1-16 b) de la Convention collective.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées aux articles 2.10 et 2.11 de la Convention Collective. En cas de rupture du contrat de travail dans les conditions visées au 2ème alinéa de l'article 2-10 d*)* de la Convention collective, cette indemnité sera versée dès le lendemain de la rupture et dans la limite de 135 jours calendaires.

Cette indemnité est financée par une cotisation à la charge exclusive des salariés.

b) Cadres

En cas de cessation totale des fonctions par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 91ème jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180ème 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 30ème partie du salaire net mensuel moyen déterminé comme indiqué au paragraphe a).

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 1er avril et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées par les articles 4.08 et 4.09 de la Convention Collective. En cas de rupture du contrat de travail dans les conditions visées au 2ème 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 cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités visées à l'article 2 sont servies en tant que de besoin, en complément du salaire d'activité à temps partiel et du montant brut des indemnités journalières maintenues par la Sécurité sociale.

Ces indemnités se substituant à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt complet de travail, chaque jour de versement s'impute sur la durée d'indemnisation indiquée à l'article 2. Lorsque la reprise du travail ouvrant droit au bénéfice de ces indemnités fait suite à un arrêt de travail indemnisé par l'employeur, l'application du présent article suspend le crédit d'indemnisation en cours au titre de l'article 2-10 ou 4-08 de la Convention collective.

Les indemnités sont versées jusqu'à la reprise du travail, ou jusqu'à une nouvelle interruption du travail rouvrant droit au service des indemnités visés à l'article 2, et au plus tard jusqu'à épuisement du crédit d'indemnisation à ce titre.

** Ce règlement est annexé à la Convention collective en application de l'article 1-26 a).*

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 30ème partie du salaire net mensuel moyen déterminé comme indiqué à l'article 2 a). Leur financement est assuré par une cotisation à la charge exclusive des salariés.

TITRE II - INDISPONIBILITÉ DE LONGUE DURÉE

Article 4 - Indemnités journalières de maladie de longue durée

Le participant qui a interrompu totalement ses fonctions pour incapacité totale et temporaire de travail pendant 180 jours continus ou discontinus au cours de l'année civile, a droit au versement d'une indemnité journalière de maladie de longue durée à partir du 181ème jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au classement du participant en invalidité 2ème ou 3ème 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 1/30ème de 30 % du salaire brut moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche C des rémunérations. Le montant cumulé des deux indemnités ne peut toutefois excéder 100% de la 30ème partie du salaire net tel que défini à l'article 2 a). Le salaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article 1-16 b) de la Convention collective.

Article 5 - Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 4 peuvent continuer d'être servies pendant la même durée, tout en étant réduites d'un montant égal au salaire brut d'activité à temps partiel.

En cas de reprise totale d'activité n'excédant pas 14 jours calendaires et 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 - INVALIDITÉ

Article 6 - Pension complémentaire d'invalidité 1ère catégorie

Lorsque le participant est classé en invalidité 1ère catégorie par la Sécurité sociale, une pension mensuelle est servie dès lors que cette invalidité a pour origine un accident ou une maladie de droit commun.

Son montant est égal à 15 % de la tranche A des douze derniers salaires mensuels déclarés à l'OAD. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

Article 7 - Pension complémentaire d'invalidité 2ème catégorie

Lorsque le participant est classé en invalidité 2ème catégorie par la Sécurité sociale, une pension mensuelle d'un montant égal à 30 fois celui de l'indemnité journalière visée à l'article 4 est versée en complément de celle de la Sécurité sociale. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la Sécurité sociale.

Article 8 - Pension complémentaire d'invalidité 3ème catégorie

Lorsque le participant est classé en invalidité 3ème 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 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 2ème 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 - DÉCÈS

Article 10 - Capital décès

En cas de décès d'un participant affilié, il est versé aux bénéficiaires définis à l'article 8 du règlement général un capital calculé en pourcentage du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Ce pourcentage varie comme suit :

- 150 % pour les participants définis à l'article 4 a) du règlement général ;
- 250 % pour les participants définis à l'article 4 b) et c) du règlement général.

Lorsqu'un ouvrier, un employé, un apprenti ou un jeune sous contrat de formation en alternance est décédé en l'absence d'ayant droit visés à l'article 8 a, b ou c du règlement général, ce capital est complété d'une somme égale à 25 % du salaire annuel défini par l'article 5 du règlement général. Ce complément est versé aux autres ayant droits, à défaut de personne désignée conformément à l'article 8 du règlement général.

Pour les salariés à temps partiel, le montant du capital décès est calculé proportionnellement au pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail pendant les 12 mois civils qui ont précédé le décès.

Article 11 - Double effet

En cas de décès de l'ayant droit visé à l'article 8 a, b ou c du règlement général, postérieur au décès du participant, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge, dès lors que l'ayant droit décédé n'était pas remarié ou lié par un pacte civil de solidarité avec une tierce personne, un second capital de même montant que celui versé lors du décès du participant.

En cas de décès simultané du participant et de son conjoint, de son partenaire ou de son concubin, il est versé aux orphelins à charge un capital égal au double de celui prévu par l'article 10.

Article 12 - Capital décès anticipé

Le salarié affilié se trouvant postérieurement à son affiliation en état d'invalidité absolue et définitive et classé parmi les invalides de la 3ème catégorie par la Sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, recevra un capital du même montant que celui visé à l'article 10 du présent règlement.

Article 13 – Allocations d'obsèques

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

En cas de décès d'un enfant à charge du participant, l'allocation est égale à un plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

TITRE V - RENTES DE CONJOINT SURVIVANT ET D'ÉDUCATION

Article 14 - Rente de conjoint survivant

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

a) une rente viagère à l'ayant droit visé à l'article 8 a, b ou c du règlement général; cette rente, versée jusqu'au décès du bénéficiaire, est égale annuellement à 60 % des droits de retraite complémentaire que le participant aurait acquis, sur la base du taux de 4 %, entre la date de son décès et son 65ème anniversaire ; les droits de retraite pris en considération sont les points correspondant au salaire de référence visé à l'article 10 b du règlement général, multipliés par la valeur du point de l'ARRCO ; le montant ainsi calculé est majoré de 10 % par enfant à charge ;

b) une rente temporaire au même ayant droit, lorsque celui-ci n'a pas immédiatement droit à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire ; cette rente est versée jusqu'à la date à laquelle la pension de réversion prend effet ; elle est égale annuellement à 60 % de la totalité des points de retraite complémentaire acquis par le participant à la date de son décès ; la rente temporaire est majorée de 10 % par enfant à charge ;

c) une rente d'orphelin à chacun des ses enfants à charge, dès lors que le 2ème parent est également décédé ; cette rente est calculée comme la rente viagère, mais sur la base de 50 % des droits de retraite ; elle est servie dans tous les cas jusqu'au 21ème anniversaire de l'enfant, puis maintenue jusqu'au 25ème anniversaire ou jusqu'au décès dans les cas prévus par l'article 8 du règlement général.

Article 15 - Rente d'éducation

En cas de décès d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, il est versé à chacun de ses enfants à charge une rente annuelle dont le montant est exprimé en pourcentage du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Cette rente est égale à 8 % jusqu'au 16ème anniversaire de l'enfant, et à 10 % jusqu'au 18ème anniversaire, ou jusqu'au 25ème anniversaire, ou jusqu'à son décès, dans les cas indiqués à l'article 8 du règlement général.
Le montant de la rente d'éducation est doublé pour les orphelins de père et de mère.

TITRE VI – INDEMNITÉS DE DÉPART A LA RETRAITE ET CAS ASSIMILÉS

Article 16 – Fonds collectif

1 - Constitution d'un fonds collectif

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

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

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

a) Au crédit :
- Montant du fonds collectif au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- Cotisations de l'exercice ;
- Produits financiers affectés au fonds.

b) Au débit :
- Indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière versés par le fonds ;
- Frais de gestion.

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

2 - Transfert

En cas de changement de l'organisme assureur désigné visé à l'article 1-26 b) de la Convention collective, les sommes inscrites sur le fonds collectif seront transférées au profit du nouvel organisme assureur, après prélèvement de 1% au titre des frais forfaitaires de transfert puis de tous impôts ou taxes incombant à ce transfert.

Article 17 – Capital de fin de carrière

1 - Droit à un capital de fin de carrière

a) Départ à la retraite
L'organisme assureur désigné (OAD) attribue un capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire à la retraite ou une mise à la retraite par l'employeur, mettant fin au contrat à durée indéterminée ;

2° Etre âgé d'au moins 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur ;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

b) Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle
L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :

1° Etre licencié consécutivement à une inaptitude d'origine professionnelle, dans les conditions indiquées aux articles 2-10 d) et 4-08 e) de la Convention collective ;

2° Etre âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession à la date de la rupture du contrat de travail, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant cette date ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

c) Licenciement pour un autre motif
L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes:

1° Etre licencié, "sauf en cas de faute grave ou lourde" *, pour tout motif autre que celui visé au paragraphe b) ;

2° Etre âgé d'au moins 60 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;

** Termes exclus de l'extension de l'avenant n°12 du 15 juillet 2009 (Arrêté du 15 mars 2010).*

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

2- Calcul de l'ancienneté dans la profession

L'ancienneté dans la profession est la somme en fin de carrière des périodes d'activité salariée exercée sur le territoire métropolitain dans toute entreprise relevant du champ d'application de la Convention collective ; chacune de ces périodes d'activité est attestée par le certificat de travail visé à l'article 1-21 de ladite convention, et calculée conformément à l'article 1-13, le total étant apprécié en années entières.

Pour les salariés dont la date de rupture du contrat de travail est postérieure au 1er janvier 2010, l'ancienneté dans la profession tiendra compte des périodes de travail accomplies dans les filiales et succursales de vente et de réparation des constructeurs automobiles ayant appliqué la convention collective de la métallurgie avant l'entrée en vigueur de l'avenant n°33 du 16 novembre 2000 à la Convention collective.

3 - Montant du capital de fin de carrière

Le montant du capital de fin de carrière est défini à partir d'une assiette de calcul forfaitaire égale à 32 400 €.
Cette assiette de calcul sera revalorisée au 1er janvier 2015, de la variation de l'indice INSEE des prix hors tabac atteint en novembre 2014 par rapport à celui de novembre 2013. Elle sera ensuite revalorisée au 1er janvier de chaque année, selon la même règle de variation d'indice.

Pour un salarié à temps plein, le capital de fin de carrière est égal au pourcentage ci-après de cette assiette de calcul :

- 30 % pour 20 ans d'ancienneté dans la profession ;
- plus 2,4 % pour chaque année supplémentaire d'ancienneté dans la profession ;
- jusqu'au maximum de 80 % pour 41 ans d'ancienneté ou plus dans la profession.

Article 17 bis – Dispositions transitoires

Par exception transitoire à la condition d'ancienneté fixée par l'article 17, les participants quittant l'entreprise avant 2020 avec une ancienneté dans la profession égale ou supérieure à 10 ans mais inférieure à 20 ans, bénéficieront le cas échéant d'un capital de fin de carrière à partir du barème suivant :

- montant du capital de fin de carrière pour 10 ans d'ancienneté: 10% de l'assiette forfaitaire ;
- plus 2% par année supplémentaire de 11 ans à 20 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté minimale de 10 ans dans la profession, applicable lors de l'entrée en vigueur de l'avenant n°55 en 2010, sera ensuite relevée d'un an pour chacune des années civiles de 2011 à 2019. Ainsi en 2011, pourront bénéficier d'un capital de fin de carrière les seuls participants ayant au moins 11 années d'ancienneté professionnelle, en 2012 ceux qui auront au moins 12 années d'ancienneté professionnelle, et ainsi de suite jusqu'en 2019.

Les autres conditions fixées par l'article 17, y compris l'ancienneté finale d'un an, sont applicables aux participants visés par le présent article.

Les participants concernés par le présent article s'entendent de ceux dont la rupture du contrat de travail, à leur initiative ou à celle de l'employeur, est notifiée au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°55 à la Convention Collective Nationale*, et au plus tard le 31 décembre 2019. Pour l'ouverture et le calcul des droits, l'ancienneté de ces participants est appréciée conformément aux prescriptions de l'article 17, point 1.

Article 18 – Calcul des droits

Dès la notification de la rupture du contrat de travail ou du mandat social susceptible d'ouvrir droit au bénéfice d'un capital de fin de carrière, le participant est tenu d'adresser à l'employeur les certificats de travail antérieurs, s'il en existe, permettant d'établir son ancienneté dans la profession.

Dès le début du préavis de rupture, et en tout état de cause dès qu'il a reçu les certificats de travail antérieurs, l'employeur est tenu d'adresser à l'OAD :

- copie de la lettre notifiant le départ volontaire à la retraite, ou la mise à la retraite, ou le licenciement ;
- copie de la demande de liquidation des pensions de vieillesse, en cas de départ volontaire à la retraite ;
- copie des certificats de travail antérieurs ou de tout autre document permettant d'établir l'ancienneté dans la profession ;

** Le 16 juillet 2009.*

- copie des bulletins de salaires des 12 mois précédant celui au cours duquel la rupture a été notifiée ;
- tous autres documents nécessaires à l'établissement des droits.

Au vu des éléments fournis, l'OAD calcule le montant des droits légaux et conventionnels, en tenant compte le cas échéant des périodes de travail accomplies à temps partiel au cours de la carrière, puis en déduisant le montant des capitaux de fin de carrière qui ont pu être versés précédemment à la même personne.

Dans les cas de départ à la retraite, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant du capital de fin de carrière ainsi calculé, du montant de l'indemnité légale éventuellement due, et du montant de la somme restant éventuellement à la charge de l'employeur au titre de cette indemnité légale. La lettre adressée à l'entreprise et au salarié indique que l'employeur doit déterminer, sous sa responsabilité, le montant des cotisations ou des contributions tant patronales que salariales dues sur la somme reçue.

Dans les cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant de ce complément.

Article 19 - Liquidation des droits

1 - Versement du capital de fin de carrière

L'OAD verse à l'employeur les sommes calculées conformément aux dispositions de l'article 18, en détaillant les trois éléments du versement correspondant aux points 1 ou 2 d'une part, 3 d'autre part, et enfin 4 du présent article.

Ce versement est effectué après réception des états et justificatifs exigés. Le versement des sommes dues, à l'exception du remboursement des cotisations patronales, peut être fait en même temps que la lettre de notification des droits visée à l'article 18 dès lors que le dossier est complet.

2 - Versement du complément de capital de fin de carrière

En cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, le versement est adressé à l'employeur, à charge pour lui de le reverser au salarié.

3 - Prise en charge de l'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite

Lorsqu'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite est due par l'employeur, l'OAD rembourse celle-ci dans la limite de 75% du montant du capital de fin de carrière, sans que le cumul des deux sommes puisse excéder le montant de l'assiette forfaitaire visée à l'article 17, point 3. Le surplus éventuel d'indemnité légale demeure à la charge de l'entreprise.

Le remboursement est effectué sur présentation de la justification du paiement effectif de la somme considérée.

4 - Prise en charge des cotisations patronales

Après avoir déterminé le montant des cotisations ou des contributions afférentes à l'indemnité légale et au capital de fin de carrière dus en cas de départ à la retraite, l'employeur adresse à l'OAD les justificatifs de versement ainsi qu'un état récapitulatif détaillant :

- le montant de l'indemnité légale et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes ;
- le montant du capital de fin de carrière et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes ;
- le montant des cotisations patronales afférentes à l'indemnité légale ;
- le montant des cotisations patronales afférentes au capital de fin de carrière ;
- le cas échéant, le montant de la contribution due par l'employeur en cas de mise à la retraite.

Après réception du dossier complet, l'OAD procède au remboursement des cotisations ou contributions patronales afférentes au montant des indemnités qu'elle a versées.

Article 20 – Salariés ayant travaillé à temps partiel

1- Calcul du capital de fin de carrière

Lorsque le participant a travaillé à temps partiel tout ou partie de sa carrière, l'ancienneté dans la profession est calculée en additionnant le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité du participant au cours de chaque période considérée. Le pourcentage d'activité est égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail. L'ancienneté totale ainsi reconstituée est appréciée en années entières, conformément aux dispositions de l'article 17, point 2.

2- Calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de licenciement

L'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite dont le salarié peut bénéficier lorsqu'il a été occupé à temps complet et à temps partiel dans la dernière entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités. Il en est de même pour l'indemnité de licenciement, lorsqu'il s'agit de calculer le complément de capital de fin de carrière.

COTISATIONS DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE À PARTIR DU 1er JANVIER 2018

Les taux de cotisations A1, A2 et A3 seront affectés, pour l'année 2018, d'une décote de 25%*, chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche.

A - COTISATIONS CALCULÉES EN % DU SALAIRE BRUT LIMITE À 4 FOIS LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

	Salarié	Employeur
1. Ouvriers, employés, apprentis, jeunes sous contrat de formation en alternance		
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		
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 éducation……..	0,04%	0,16%
3- Cadres		
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 éducation……..	0,03%	0,09%

B - COTISATIONS CALCULÉES EN % DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (Ensemble du personnel hors apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance)

- Indemnités de fin de carrière…….	---	1,25%

** Accord paritaire national du 27 juin 2017, étendu par arrêté du 5 février 2018 (J.O. du 16 février).*
Les tarifs A1, A2 et A3 figurant dans le tableau sont les taux avant décote de 25 %.

RÉGIME PROFESSIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ (RPCS) *

I - PRESTATIONS GARANTIES

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 famille d'actes	Garanties complétant celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Médecine courante	
Consultations généralistes et spécialistes	CAS 80% BRSS / Hors CAS 60% BRSS
Actes d'analyse et de biologie	80% BRSS
Actes techniques médicaux	CAS 80% BRSS / Hors CAS 60% BRSS
Visites généralistes et spécialistes	CAS 80% BRSS / Hors CAS 60% BRSS
Auxiliaires médicaux *(infirmiers, orthophonistes...)*	80% BRSS
Radiologie / Imagerie	CAS 80% BRSS / Hors CAS 60% BRSS
Pharmacie *(hors pharmacie non remboursable PHN)*	100 % TM
Petit appareillage *(minerve, bas de contention, attelle...)*	80% BRSS
Transport médical accepté par la SS	80% BRSS
Hospitalisation	
Hospitalisation médicale et chirurgicale	150 % BRSS
Honoraires en 2016	CAS 150% BRSS / Hors CAS 125% BRSS
Honoraires à partir de 2017	CAS 150% BRSS / Hors CAS 100% BRSS
Forfait journalier	100 % Frais Réels
Frais de lit d'accompagnant	20 euros par jour
Chambre particulière *(y compris la maternité)*	35 euros par jour
Dentaire	
Soins dentaires	100 % TM
Prothèses acceptées par la SS	200 % BRSS
Orthodonties acceptées par la SS	100 % BRSS
Prothèses non prises en charge par la SS	107,50 euros
Orthodonties non prises en charge par la SS *(assuré de moins de 25 ans)*	96,75 euros
Optique Un équipement (une monture + deux verres) tous les deux ans. Cette période est réduite à un an en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. La période de deux ans est fixe et s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique.	
Verres	1000 % BRSS par verre
Plafond annuel pour les deux verres, le niveau de correction étant défini par la réglementation en vigueur: 2 verres simples 1 verre simple + 1 verre complexe 1 verre simple + 1 verre très complexe 2 verres complexes 1 verre complexe + 1 verre très complexe 2 verres très complexes	 320 euros 460 euros 510 euros 600 euros 650 euros 700 euros
Monture	120 euros
Lentilles correctrices remboursées ou non par la SS *(maximum annuel)*	130 euros
Chirurgie correctrice de l'oeil *(par oeil)*	130 euros
Autres	
Forfait naissance ou adoption	250 euros
Forfait "Bien-être" annuel *Ostéopathie, chiropractie, pharmacie (PHN) et vaccins non remboursés, substituts nicotiniques remboursés par la SS, étiopathie, pédicure-podologie*	100 euros
Prothèses auditives	200 % BRSS
Actes de prévention (loi 2004-810 du 13 août 2004 –arrêté du 8 juin 2006) - Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12). - Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans (ATM)	 100 % BRSS CAS 100% BRSS / Hors CAS 80% BRSS

CAS : contrat d'accès aux soins
Hors CAS : hors contrat d'accès aux soins
BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale
TM : ticket modérateur
SPR : soin prothétique (code de tarification des prothèses dentaires)
TO : code de tarification des traitements d'orthodontie
SC : soin conservateur (code de tarification des détartrages, obturations, dévitalisations...)
PHN : pharmacie hors nomenclature (facturée sous le code pharmacie non remboursable)

* *Avenant n° 74 du 7 juillet 2015, étendu par arrêté du 7 avril 2016 (J.O. du 20 avril). Entrée en vigueur le 1er janvier 2016.*

II - BÉNÉFICIAIRES DU RPCS

II.1 - Salariés

Modalités de la couverture collective obligatoire

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient obligatoirement d'une couverture des frais de santé au moins égale à celle définie au tableau du I, « à partir du 1er jour » *(Avenant n° 76 du 20 janvier 2016)* * d'exécution du contrat de travail. Les ayants droit des salariés de l'entreprise ne bénéficient pas de la couverture obligatoire des frais de santé. Leur couverture peut être acquise par la souscription, à l'initiative du salarié assuré, d'options familiales 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 donnant lieu au maintien de 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 1/30e de la cotisation mensuelle.

Le droit aux prestations est maintenu gratuitement 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 du lendemain de la date de radiation des effectifs de l'entreprise ou lorsque les prestations sont afférentes à des évènements survenus après cette date.

La couverture des salariés relevant 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 dudit code.

Dispenses d'affiliation (Avenant n° 76 du 20 janvier 2016 *)

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 apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents 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 douze 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 conduiraient à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Modalités de la dispense d'affiliation (Avenant n° 76 du 20 janvier 2016 *)

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 demander s'il souhaite bénéficier d'une dispense d'affiliation dans les conditions indiquées ci-dessus. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Le salarié qui souhaite être dispensé d'affiliation au titre du paragraphe a) 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 titre du paragraphe b) est tenu d'en informer l'employeur dans le délai de 15 jours suivant son embauchage, en produisant les justificatifs nécessaires dans le premier des trois cas visés par ce paragraphe b). La dispense prend alors effet au 1er jour de l'embauchage.

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 1er jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite.

* *Avenant étendu par arrêté du 21 février 2017 (J.O. du 3 mars 2017).*

II.2 - Demandeurs d'emploi

Les salariés garantis collectivement au titre du RPCS bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées par l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Lorsque le salarié bénéficiaire des dispositions ci-dessus a souscrit un contrat couvrant ses ayants droit, ceux-ci bénéficient dans les mêmes conditions et limites du maintien gratuit de leur couverture.

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des droits ci-dessus définie sont précisées dans une notice d'information annexée au RPCS. Cette notice d'information est obligatoirement délivrée au salarié lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage.

III - MODALITÉS DE LA COUVERTURE

III.1 - Garanties collectives

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit garantir une couverture santé collective de tous les salariés, dans les conditions et limites définies au II.1, ainsi que celle des anciens salariés au titre de la portabilité visée au II.2.

Cette garantie, qui assure des prestations au moins aussi favorables que celles énumérées au tableau du I, peut être complétée par des garanties optionnelles souscrites dans les conditions prévues par l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale, qui couvrent tous les salariés ou bien des catégories objectives de salariés telles que définies par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012.

III.2 - Garanties solidaires

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit :
1° ne pas déterminer les cotisations des assurés en fonction de leur état de santé ;
2° ne pas appliquer de sélection médicale ;
3° favoriser le respect du parcours de soins coordonnés ;
4° intégrer les remboursements minimums tels que le ticket modérateur sur les consultations, la pharmacie, les forfaits hospitaliers ;
5° assurer au moins deux actes de prévention.

III.3 - Couverture responsable

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé, en prévoyant un remboursement optimal des frais de santé lorsque le parcours de soins coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le patient consulte le médecin traitant avant un spécialiste, et en limitant la prise en charge des dépenses telles que :

- la participation forfaitaire fixée par voie réglementaire;
- la majoration du ticket modérateur, lorsque l'assuré consulte hors parcours de soins ;
- les dépassements autorisés d'honoraires des spécialistes hors parcours de soins ;
- les franchises sur les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le transport sanitaire.
- les dépassements d'honoraires des médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins ;*
- les frais d'optique (minima et maxima de prise en charge, limitation de la monture et limitation sur la périodicité)*.

De plus, le contrat doit prévoir au moins la prise en charge du ticket modérateur pour les dépenses de santé remboursées par l'assurance maladie obligatoire, ainsi que l'intégralité du forfait journalier hospitalier*.

IV - ACTIONS DE SOLIDARITÉ ET DE PRÉVENTION

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche des services de l'automobile, d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile, et de déployer un dispositif de prévention des risques, il est institué un fonds collectif géré par l'organisme de référence IRP AUTO Prévoyance-Santé.

Ce fonds collectif est destiné à la mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention définies ci-après. L'organisme de référence IRP AUTO Prévoyance-Santé établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmet à la Commission Paritaire Nationale.

* *Avenant n° 74 du 7 juillet 2015, étendu par arrêté du 7 avril 2016 (J.O. du 20 avril). Entrée en vigueur le 1er janvier 2016.*

IV.1 – Actions de solidarité

Les actions de solidarité qui relèvent du RPCS visent à préserver ou améliorer collectivement ou individuellement la santé des salariés qui connaissent ou qui sont susceptibles de connaître des difficultés d'insertion, quelle qu'en soit l'origine : jeunes apprentis isolés, situations de précarité professionnelle, personnes à mobilité réduite, difficultés de logement…

Les orientations des actions de solidarité et les partenariats pouvant y être associés sont définis 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 ayants droit.

Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP AUTO 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 RPCS sont exclusivement liées aux risques santé spécifiques aux professions des services 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 ayants droit, quel que soit l'organisme d'assurance retenu par l'employeur pour assurer la couverture des garanties de santé.

Les programmes de prévention prioritaires et les partenariats pouvant y être associés sont définis par les partenaires sociaux de la branche. Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP AUTO Prévoyance-Santé, dans la limite des fonds disponibles.

Prévention liée aux risques de santé publique

IRP AUTO Prévoyance-Santé, organisme de référence du RPCS :
- réalise des actions de prévention en relais de la politique de santé publique (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, etc.) et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (nutrition, addictions, etc.) ;
- organise des réunions d'information sur les comportements en termes de consommations médicales afin de sensibiliser les salariés des entreprises dans le domaine de la santé ;
- recherche des partenariats avec l'ANFA pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire spécifiquement destinées aux salariés sous contrat de formation en alternance ;
- se rapproche du GNFA pour étudier les voies et moyens de sensibilisation des stagiaires 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. A leur demande, les entreprises accèdent à des services permettant d'agir en faveur de la santé de leurs salariés afin de maîtriser mieux encore leur budget de protection sociale.

La branche comportant une vingtaine de métiers différents, la prévention est déclinée en fonction des risques sanitaires spécifiques de chacune des professions des services de l'automobile. IRP AUTO Prévoyance-Santé participe au financement des programmes de prévention de certaines pathologies (douleurs lombaires, surdité, affection pulmonaire…) ou des risques d'accident (trajet voiture, manipulation d'engins mécaniques…).

Les actions de prévention prennent la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, affiches, outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité.

V – FINANCEMENT DU RPCS

V.1 – Financement des garanties de santé

Le financement des garanties collectives est assuré par une contribution appelée par l'organisme assureur.

Lorsque les prestations prévues sont strictement celles indiquées au I, le financement de la couverture est assuré à parts égales entre l'employeur et le salarié, sauf si une moindre participation 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 prestations prévues sont supérieures à celles indiquées au I, le financement de la part des prestations supérieure au minimum conventionnel 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 accessoires à la couverture

Le fonds collectif visé au IV est financé :

1° / par une contribution forfaitaire dont le montant est décidé chaque année par accord au sein de la Commission Paritaire Nationale visée à l'article 1-04 *bis* a) de la Convention collective. Cette contribution est prélevée par l'organisme de référence IRP AUTO Prévoyance-Santé lors du versement de toute rémunération donnant lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire*.

2° / par tout versement annuel décidé par le conseil d'administration de l'organisme de référence IRP AUTO Prévoyance-Santé;

3° / par tout autre abondement ou subvention non contraires aux dispositions légales en vigueur.

(Voir ci-après, la notice d'information sur la « portabilité » annexée au RPCS)

* *Contribution d'un euro par mois à la charge de l'employeur plus un euro par mois à la charge du salarié, fixée par accord du 10 décembre 2014, étendu par arrêté du 27 avril 2015 (J.O du 13 mai).*

PORTABILITÉ DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES DE SANTÉ

Notice d'information prévue par l'article 1-18 b de la convention collective*

1- Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et, si le contrat de l'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 douze mois de couverture.

L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture des garanties 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 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. 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 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 cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur, ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les dix jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3- Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme assureur est subordonné :
- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1-18 b) de la Convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage au moment de la réalisation des actes médicaux, des soins ou des évènements ouvrant droit aux garanties. Est considéré comme pris en charge, l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des 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 allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

** Notice modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 79 du 20 septembre 2016, étendu par arrêté du 6 février 2017 (J.O. du 16 février).*

ACCOMPAGNEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES : PROGRAMME D'ACTIONS DE L'ANFA 2015-2019*

CHAPITRE 1er – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er - Objectifs

Pour le niveau V : la consolidation quantitative des effectifs de ce niveau et le renforcement de l'accompagnement qualitatif ;
Pour le niveau IV : le développement quantitatif 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 certifications 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 4. Elle décline 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 - Études et recherches

L'évolution des dispositifs de formation des jeunes, comme le contenu des diplômes et des certifications, doit tenir compte, le plus largement possible, des besoins en qualifications du secteur d'activité.

A cet effet, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications identifie 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 qualitatives 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 portant sur les dispositifs existants, ainsi que sur les diplômes et certifications 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 techniques de l'information et de la communication utilisant l'internet et les réseaux sociaux.

A titre non exhaustif, l'ANFA rassemble et met à la disposition des utilisateurs les éléments suivants :
- la présentation de la Branche et des activités couvertes par la Convention Collective des Services de l'Automobile,
- la présentation des divers métiers et des aptitudes requises,
- 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 conditions 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 conseille les entreprises :
- sur l'évolution des métiers de la Branche ainsi que des aptitudes requises,
- sur les diplômes et les certifications de la Branche,
- sur les dispositifs de formation,
- sur les divers types de contrats d'alternance,
- sur les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats,
- sur les conditions de la formation en entreprise.

** Avenant n° 71 du 3 juillet 2014 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 (J.O. du 10 janvier).*

Article 6 - Formation d'enseignants

L'ANFA poursuit sa démarche de promotion, qualitative et quantitative, des actions de perfectionnement d'enseignants de lycées professionnels et de formateurs 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 nouvelles technologies.
Il est également nécessaire de développer le perfectionnement des enseignants et formateurs 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 perfectionnement 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.

Article 7 - Ressources pédagogiques

L'ANFA met à la disposition des équipes pédagogiques des établissements de formation, les outils pédagogiques (documents techniques, média…), consultables et chargeables sur le site Educauto.org animé en partenariat avec le Ministère de l'Education Nationale.

Article 8 - Mobilité européenne

Les organisations signataires constatent que le développement des activités économiques ou touristiques, ainsi que l'harmonisation des réglementations au sein de l'Union Européenne vont entraîner une forte évolution des métiers des Services de l'Automobile, susceptible d'affecter considérablement la future vie professionnelle des jeunes en formation.

Afin de favoriser l'adaptation de ces derniers, l'ANFA contribue à la promotion :
- de l'apprentissage de langues étrangères,
- des échanges d'élèves, d'apprentis, 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 ECVET en l'expérimentant sur les certifications de la Branche et en développant, au niveau européen, un réseau d'organismes de formation et de certificateurs œuvrant dans l'esprit de la politique définie par la Branche.

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 9 - Principes

L'ANFA apporte son concours financier aux établissements qui s'inscrivent dans la politique générale de formation professionnelle de la Branche.

Ce concours ne peut naturellement se substituer aux autres ressources financières des établissements, et notamment à l'apport des conseils régionaux.

Les décisions d'affectation des fonds sont prises par le conseil de gestion de l'ANFA, sur proposition de la direction, après examen et avis des délégations régionales de l'ANFA sur les projets et participations des autres instances concourant au financement de l'apprentissage.

Article 10 - Ressources visées

a) Taxe d'apprentissage
Afin d'assurer la fluidité des fonds contribuant au financement de la formation Initiale des jeunes, et dans le but d'alléger les obligations administratives des entreprises, l'ANFA apporte, dans le cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage, un service de traitement informatisé de cette imposition.

Elle propose aux entreprises, outre le calcul du montant de leurs obligations légales, la fourniture des documents administratifs dûment remplis en fonction de leur situation.

Les organisations signataires s'engagent à promouvoir le versement de cette contribution à l'ANFA, habilitée à cet effet par les pouvoirs publics.

b) Taxe fiscale
L'ANFA peut apporter à tout établissement partenaire un concours au titre de la taxe fiscale visée à l'article 1609 sexvicies du Code Général des Impôts. Ces fonds ne sauraient toutefois être évoqués pour diminuer les versements des autres instances responsables de l'apprentissage.

Article 11 - Transferts alternance/apprentissage (fonds de professionnalisation)

Les fonds issus de la professionnalisation peuvent être affectés au fonctionnement des centres de formation d'apprentis partenaires de l'ANFA.

Les fonds utilisables à cet effet ne peuvent faire l'objet d'une affectation qu'à la condition que le financement des contrats de professionnalisation soit assuré, car ce dernier demeure prioritaire au sein du régime de la professionnalisation.

Article 12 - Affectations

L'apport de l'ANFA peut concerner le fonctionnement, l'investissement en matériel, et, exceptionnellement, l'investissement immobilier.

Article 13 - Bénéficiaires

Bénéficient d'une attention spécifique les établissements s'impliquant particulièrement dans la politique de formation de la Branche et notamment ceux développant une approche globale et dynamique de services à l'attention des jeunes et des entreprises.

Article 14 - Critères d'affectation

De façon générale et conformément à l'article 8, les affectations tiennent particulièrement compte des éléments suivants :
- offre adaptée aux besoins de la Branche
- cohérence et dimension du projet de l'établissement,
- qualité de l'accompagnement des jeunes,
- qualité de la relation avec les entreprises,
- résultats aux examens,
- résultats de l'insertion professionnelle,
- qualité du partenariat avec l'ANFA.

L'ANFA détermine plus précisément, au sein de ses instances, les critères d'affection, en fonction notamment des fonds disponibles chaque année.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENSEIGNEMENT SOUS STATUT SCOLAIRE

Article 15 - Positionnement de la Branche

Les organisations signataires constatent l'importance du nombre de jeunes en formation dans le cadre de l'enseignement sous statut scolaire (38 000 jeunes).

Elles souhaitent que la position de la Branche sur le fonctionnement régional du dispositif soit plus largement prise en compte, et soulignent l'intérêt des liens conventionnels existants :
- sur le plan national, dans le cadre de la convention de coopération conclue, par l'ANFA, sur mandat paritaire, avec le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche,
- sur le plan régional, par les contrats d'objectifs, les Contrats de Plans Régionaux de Développement de la Formation, et de façon générale toute convention entrant dans le cadre du présent chapitre.

Article 16 - Collaboration régionale avec les rectorats

La collaboration entre les services régionaux de l'ANFA et les rectorats, en partenariat avec les Conseils Régionaux, sera développée.

Dans cet esprit, les organisations signataires estiment nécessaires que les rectorats prennent en compte les positions de la branche professionnelle.

Elles soulignent que les contrats d'objectifs et les Contrats de Plans Régionaux de Développement de la Formation constituent les instruments adaptés à une telle coopération. Les organisations signataires rappellent leur volonté d'inclure les rectorats dans le champ des signataires des contrats d'objectifs.

Article 17 - Ouverture de sections

Les ouvertures de sections sous statut scolaire ne doivent s'effectuer qu'en fonction des besoins économiques, régionaux, identifiés par la Branche professionnelle, dans un esprit de cohérence avec le dispositif d'apprentissage existant au niveau régional, afin de ne pas sur dimensionner l'ensemble de l'outil formatif de formation initiale.

Les organisations signataires soulignent que l'ouverture de sections d'apprentissage en lycée professionnel ne doit être décidée que lorsque le dispositif régional des centres de formation d'apprentis ne peut faire face aux besoins exprimés par les entreprises.

Article 18 - 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 profession 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 financier aux lycées professionnels

L'ANFA continuera, sur ses ressources affectables, de concourir, pour des projets justifiés, à l'équipement de sections professionnelles préparant aux métiers des Services de l'Automobile, prioritairement par des contributions à l'acquisition de matériel dans le cadre d'investissements ponctuels, en complément des contributions réalisées par les conseils régionaux.

CHAPITRE 4 – ACTIONS RELATIVES À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Article 20 - Développement des dispositifs

Afin de pourvoir aux nouvelles fonctions émergeant dans les entreprises ainsi qu'aux profils de responsables présents ou futurs, L'ANFA développe et organise un dispositif d'enseignement supérieur, dans le secteur, qui obéit aux objectifs suivants :
- ouvrir les certifications 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 bassins d'emplois concernés.

Article 21 - Veille juridique

La mise en œuvre de cette démarche passe par une veille sur toute initiative relative aux créations de certifications sur le champ de la Convention Collective des Services 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.

APPRENTISSAGE : OBJECTIFS DE LA PÉRIODE 2015-2019*

CHAPITRE 1 – PRINCIPES DIRECTEURS

Article 1er - L'apprentissage constitue un des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en favorisant le renouvellement de la population 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 dont le 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 structurant 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 naturellement des lieux de formation, toutefois ; du fait du caractère particulier de l'Apprentissage et de la forte relation avec l'entreprise qu'il implique, les CFA doivent enrichir la fonction formation, en devenant des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Article 4 - Au regard des résultats satisfaisants aux examens et des très bons taux d'insertion, l'apprentissage en CFA constitue le dispositif principal et prioritaire d'accès aux diplômes d'Etat pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la Branche des Services de l'Automobile.

Article 5 - L'ANFA privilégie donc prioritairement les ouvertures de sections en CFA relevant du monde économique, et plus particulièrement au sein de son réseau. Elle accompagne leur fonctionnement.

CHAPITRE 2 – PRINCIPES OPERATIONNELS

Article 6 - L'objectif de la Branche est de pouvoir offrir à chaque jeune une solution adaptée à son niveau, lui permettre 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 organisations signataires soutiennent les mesures de préapprentissage favorisant une meilleure connaissance des métiers et sécurisant l'orientation des jeunes tout en constituant une voie de recrutement pour les CFA.

Article 8 - Les organisations signataires considèrent la possibilité de commencer un cursus d'apprentissage sans employeur, comme opportune ; elles soulignent toutefois que celle-ci nécessite un certain accompagnement personnel et renforcé des jeunes par les équipes des CFA.

Article 9 - Les organisations signataires ne sont pas favorables à la mixité des publics réunissant des jeunes sous statut scolaire, en apprentissage et en formation professionnelle, 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, engagés dans des parcours de niveau V, voire de niveau IV.
Enfin, les problèmes de gestion, issus de la juxtaposition de dispositifs ne répondant pas aux mêmes règles juridiques rendent difficiles la mise en œuvre de la mesure.

CHAPITRE 3 – ACCOMPAGNEMENT DES CFA

Article 10 - L'ANFA accompagne les CFA, vecteurs principaux du développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, dans leur fonctionnement comme dans leur relation avec les jeunes et les entreprises.

Section 1 : Soutien aux projets d'établissement

Article 11 - L'ANFA favorise l'émergence de projets présentés par les CFA, adaptés à la politique de formation de la Branche et au contexte socio économique de l'établissement de formation. A ce titre, les travaux de l'Observatoire peuvent concourir à cette démarche.

** Avenant n° 71 du 3 juillet 2014 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 (J.O. du 10 janvier).*

Article 12 - L'ANFA associe les directions des CFA dans sa réflexion sur des enjeux stratégiques, sur la promotion de l'apprentissage et l'intégration des nouveaux moyens de communication ou tout autre thème visant le développement et l'amélioration qualitative de l'apprentissage.

A cet effet, l'ANFA promeut 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 directions des CFA et, le cas échéant, à leurs équipes.

Article 13 - L'ANFA favorise toute démarche renforçant le rôle d'interface du CFA entre le jeune et l'entreprise.

Section 2 : Accompagnement des jeunes en CFA

Article 14 - L'ANFA met à disposition des CFA les informations nécessaires à l'accompagnement des jeunes afin de rechercher l'orientation ou la réorientation la plus appropriée et de construire avec eux une solution adaptée à leur niveau, à leur âge et à leurs aspirations, tout en sécurisant leur parcours de formation et d'insertion professionnelle.

Article 15 - Dans cet objectif, l'ANFA propose aux établissements, sous conditions, un outil de positionnement et d'évaluation des apprentis dénommé « Pole Position » pour l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

Article 16 - L'ANFA soutient les initiatives d'amélioration qualitative des formations (dédoublement, transdisciplinarité) et tout particulièrement les dispositifs permettant d'engager le jeune dans un parcours formatif individualisé prenant en compte ses acquis

Article 17 - Elle soutient également les CFA engageant les jeunes dans des projets collectifs (projet professionnel, classe européenne, concours, compétition automobile …).

Article 18 - L'ANFA favorise la diffusion et l'usage des technologies de l'Information et de la communication pour l'enseignement (TICE) et accompagne les CFA dans leur déploiement.

Article 19 - L'ANFA soutient les initiatives visant à développer en cohérence avec la mission d'enseignement, un accompagnement social des jeunes. Cet axe vise à mettre à disposition toutes les informations sur les dispositifs sociaux existant dans la Branche mais également à soutenir les démarches sécurisant le jeune dans sa vie personnelle et développant son accès à la citoyenneté et à la culture.

Article 20 - Outre l'obtention d'un diplôme, l'apprentissage vise l'insertion professionnelle et à ce titre, l'ANFA encourage les actions de soutien des jeunes dans leur recherche d'emploi et dans la construction de leur projet professionnel. L'ANFA met à disposition toute l'information sur les dispositifs de la Branche, conçus pour les entreprises et les salariés, que ce soit sous forme dématérialisée ou par l'organisation de manifestations dédiées. C'est ainsi que les jeunes auront une visibilité sur les évolutions offertes par le secteur et que les CFA concourront à leur fidélisation à la Branche.

Section 3 : Accompagnement de la relation CFA / Entreprises

Article 21 - Les entreprises attendent une information et un conseil de la part des CFA. Il est désormais indispensable pour eux de développer une offre de services dans le cadre de leur relation privilégiée avec les entreprises. A cet effet, l'ANFA accompagne les démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA et d'améliorer les relations avec les entreprises. Elle met à leur disposition les informations sur le secteur d'activités, les dispositifs et les outils de Branche.

L'ANFA favorise toute initiative permettant de faire, de ces établissements, des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Article 22 - Dans cet esprit, l'ANFA engage une réflexion sur une labellisation des entreprises accueillant les apprentis.

Article 23 - L'ANFA maintient et développe son action en direction des maîtres d'apprentissage dans la perspective de l'amélioration de la fonction tutorale, l'entreprise étant reconnue comme lieu et source de co-formation. Il s'agit également de proposer au sein des CFA des animations fédérant les maîtres d'apprentissage autour de réflexions liées aux thématiques professionnelles.

Article 24 - L'usage des TICE dans la relation de l'alternance constitue un axe d'approfondissement.

Section 4 : Réseau des CFA pilotes

Article 25 - Le réseau constitue un outil efficace constituant, d'une part, un levier pour le déploiement de la politique de Branche et, d'autre part, favorisant l'émergence de problématiques en lien avec la mise en œuvre de l'alternance.
Les organisations signataires réaffirment le rôle essentiel du réseau des CFA pilotes organisé par l'ANFA.

Il représente une ressource pour l'appareil de formation dans une perspective d'amélioration qualitative des pratiques de formation. En ce sens, le réseau est considéré comme un partenaire privilégié de la Branche, et il fait à ce titre l'objet d'une animation spécifique par l'ANFA.

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION*

Article 1er : Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2 : Public

Le contrat de professionnalisation, qui doit permettre de remplir les objectifs visés à l'article 3, est ouvert :
a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
b) aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
c) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 3 : Objectifs

Le contrat de professionnalisation permet :

- principalement, de préparer l'obtention d'une certification telle que définie à l'article 1-20 c) de la Convention collective, inscrite au RNCSA ;
- accessoirement, de suivre une formation préparant à une qualification répertoriée par le RNQSA, non sanctionnée par une certification inscrite au RNCSA mais inscrite sur la liste des domaines prioritaires annexée à l'accord paritaire national relatif aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA est autorisée à prendre en charge les formations non certifiantes définies ci-dessus dans la limite de 5% des ressources disponibles au titre de l'alternance, à condition qu'elles répondent à aux moins deux des caractéristiques suivantes :

- action de groupe au profit de publics ayant conclu des contrats de qualification concernant une ou plusieurs entreprises de la branche, dans le cadre de dispositifs de formation homogènes ;
- action réalisée dans le cadre d'un programme de qualification ou de requalification à l'initiative de l'ANFA ou avec son concours ;
- formation dont la prise en charge est jugée prioritaire par la section paritaire particulière compétente de l'ANFA pour l'exercice en cours ;
- formation dispensée par un organisme de formation certifié OPQF ou ISO.

Article 4 : Modalités

a) Durée du contrat
L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat , des titres, des CQP inscrits au RNCSA, et des autres certifications permettant de développer des compétences utilisables dans la branche : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 6 mois et 24 mois.

b) Formation
La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat, d'un titre, d'un CQP inscrit au RNCSA, ou de toute autre certification permettant de développer des compétences utilisables dans la branche. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

La formation est prise en charge par l'ANFA dans les conditions et limites fixées par l'article 5.

En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation pour une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA poursuit le financement des actions d'évaluation et de formation accomplies dans un délai de 3 mois suivant la notification du licenciement, sous réserve que ces actions aient débuté avant la notification du licenciement, et que l'intéressé justifie de sa participation effective à ces actions. Le financement de ces actions s'effectue dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

** Avenant n° 71 du 3 juillet 2014, modifié par avenant n° 80 du 19 octobre 2016, étendu par arrêté du 21 mars 2017 (J.O. du 1er avril).*

c) Rémunération
La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 a) est fixée en pourcentage du SMIC, conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération mensuelle des bénéficiaires visés à l'article 2 b) ou c) est au moins égale à 85% de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé.

Article 5 : Missions de l'ANFA

L'ANFA :
- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces demandes avec les objectifs visés à l'article 3 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé en annexe, ce taux s'appliquant dans les mêmes conditions pour l'ensemble des publics visés à l'article 2 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge des actions de formation et d'évaluation ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises ;
- veille à l'existence de la couverture financière nécessaire.

Article 6 : Financement

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1-21 c) de la Convention collective, est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :
a) à la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 7;
c) à toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'Observatoire Paritaire des Métiers et Qualifications.

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 autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 6.

Article 8 : Personnel d'encadrement

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :
- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 9 : Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis 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 obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

ANNEXE : TAUX DE PRISE EN CHARGE

La Commission Paritaire Nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : **17 € par heure** *

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION*

Article 1er : Objet

Les périodes de professionnalisation permettent à leurs bénéficiaires de favoriser le maintien de leur emploi 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 faire l'objet d'un programme formatif collectif adapté à la population concernée ainsi qu'à l'emploi visé. Dans le cas du CQP, le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations.

Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci, sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

Article 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 1 du présent accord ;
b) salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
c) salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
d) femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
e) bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ;
f) salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 3 : Conséquences pour le salarié

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

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, l'ANFA :
- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de la demande avec les priorités de branche définies à l'annexe 1 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum 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

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1-21 c), est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :
a) à la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
b) au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 6;
c) à toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'Observatoire Paritaire des Métiers et Qualifications.

** Avenant n° 71 du 3 juillet 2014 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 (J.O. du 10 janvier).*

Article 6 : 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 autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 5.

Article 7 : Personnel d'encadrement

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :
- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 8 : Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre de l'article 5, 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 9 : application et formalités

Les dispositions du présent accord sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

ANNEXE 1 : DOMAINES PRIORITAIRES

A – DOMAINES PRIORITAIRES TECHNIQUES

- Structure autoporteuse
- Soudure et carrosserie
- Châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction
- Carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture
- Maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile.
- Electricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actuateurs
- Actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs
- Formation à l'antipollution
- Formation au G.P.L.
- Diagnostic dépannage et mise au point moteur
- Diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique
- Les suspensions pilotées
- La climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique
- Le freinage ABS
- La transmission intégrale
- Les peintures dont colorimétrie et diagnostic
- Prévention des risques sur les véhicules électriques
- Cycle, motocycle : électronique et systèmes de sécurité
- Opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

B – DOMAINES PRIORITAIRES TERTIAIRES

- Communication, relation clientèle, services
- Démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation
- Négociation et vente V.N. et V.O.
- Activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité
- Pilotage de l'activité carrosserie
- Gestion de l'activité Magasinage, Vente de Pièces de Rechange Automobile
- Méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile
- Informatique appliquée aux services de l'automobile
- Règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile
- Enseignement de la conduite

ANNEXE 2 : TAUX DE PRISE EN CHARGE

La Commission Paritaire Nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire 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 formations ouvertes et à distance intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication : **85 € par heure**

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE *

Article 1er – Public éligible

Le dispositif 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 suffisante ;
- 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 d'actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, autres que celles visées au tiret précédent ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi, et souhaitant acquérir une qualification propre et faciliter leur réinsertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans la branche des services de l'automobile, et notamment publics visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail.

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 attestations de réussite prévues par le référentiel.
- en cas de réussite partielle, les attestations ont une validité de 5 ans.

Seuls les postulants satisfaisant aux exigences définies par les règles générales de certification et par le référentiel du CQP concerné sont admis à se présenter devant ce jury.

Les attestations de réussite aux modules sont obtenues soit à l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, soit à l'issue de l'évaluation d'une période de formation, soit à l'issue d 'une évaluation certificative en amont.

En cas de réussite partielle, les candidats peuvent bénéficier à leur demande d'une nouvelle évaluation ; ils gardent le bénéfice des attestations de réussite aux modules du CQP visé.

Article 3 – Référentiels des CQP

Chaque référentiel de certificat 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 décline 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 annexe les « règles générales de certification » qui s'appliquent à l'ensemble des CQP ;
- pour les seules formations qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'ajoute un référentiel définissant notamment les pré-requis conseillés et la durée de formation qui doit être inscrite au contrat.

Le référentiel de certification prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : personnes en formation en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et /ou valorisant les acquis de l'expérience (VAE).

Pour les seules formations qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'ajoute un référentiel décrivant les contenus formatifs du CQP qui comporte :
- la description des modules,
- les publics visés,
- le volume horaire global,
- les conditions de mise en œuvre par les organismes de formation ou les entreprises.

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 pour adapter les formations à de nouveaux produits, méthodes ou techniques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui mentionne ce CQP.

Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour portant en couverture la mention « n^{ième} édition, (mois) (année) ».

** Avenant n° 71 du 3 juillet 2014, modifié par avenant n° 81 du 19 octobre 2016, étendu par arrêté du 21 mars 2017 (J.O. du 1er avril).*

Article 5 – Suppression d'un CQP

Si une délibération paritaire supprime une qualification figurant au RNQSA, le CQP correspondant est automatiquement supprimé. Une délibération paritaire peut également supprimer seulement la mention d'un CQP déterminé à la rubrique « mode d'accès » d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de reconnaissance par un diplôme d'Etat ou dans les cas d'exception visés à l'article 1-22 d) de la CCNSA.
Dans ces cas, le CQP continue de figurer dans la série « certifications supprimées » du RNCSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération paritaire, qui détermine en particulier la situation des salariés à l'issue de leur formation, lorsque celle-ci n'est pas terminée au moment de la suppression du CQP.

Article 6 – Signalement des CQP existants

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 1-22 d) de la CCNSA.
Le RNQSA annexé à la CCNSA fait l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, maintenus ou supprimés.

Article 7 – Habilitation des organismes de formation par l'ANFA

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre des actions de formation visant à l'obtention d'un CQP, doit en faire la demande préalable à l'ANFA et faire l'objet d'une habilitation par celle-ci selon les modalités visées par le référentiel et le cahier des charges 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 prescriptions du référentiel concerné*;*
- du respect des dispositions législatives, réglementaires en vigueur garantissant notamment la qualité des actions de formation.

A l'issue de l'examen du dossier de demande d'habilitation, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la demande de l'organisme de formation.

L'habilitation est accordée pour une durée déterminée renouvelable. Elle peut être retirée en cas de non respect des conditions préalablement constatées, par lettre recommandée de l'ANFA exposant les motifs du retrait.

Article 8 – Inscription aux actions de formation

Toute personne souhaitant préparer l'obtention d'un CQP saisit l'organisme de formation habilité par l'ANFA qui peut décider d'accepter la demande, de la différer, ou de la refuser ; dans ce dernier cas l'organisme justifie sa décision.
L'admission aux actions de formation prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité, selon les modalités propres à la situation juridique personnelle du candidat visée à l'article 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 positionnement effectuée par l'organisme de formation. Le candidat est alors dispensé de formation pour tout ou partie des unités ou des blocs de compétences constitutifs du CQP.

Sur la base des résultats aux évaluations, l'organisme de formation détermine un parcours de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé.

b) Évaluation certificative en amont

En amont d'un parcours de formation, l'évaluation peut avoir une valeur certifiante. 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 cette évaluation.

c) Dispense d'évaluation

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 réussites aux blocs et unités de compétences CQP, en cours de validité, détenus pas le candidat. Les dispenses sont accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et 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 document "Règles générales de certification ".

Dans le cadre de la formation continue des salariés, ou de formations spécifiques dont notamment celles des demandeurs d'emploi, un organisme évaluateur des candidats est mandaté par l'ANFA, après avoir répondu à un appel d'offres de 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 cinq dernières années une activité en rapport avec le domaine du CQP visé, dans une entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA.

Article 12 – Missions de l'ANFA

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 certificats de qualification professionnelle visé à l'article 1er, ce qui implique les responsabilités suivantes :
- conception et élaboration des référentiels de CQP, dont l'ANFA a la propriété intellectuelle ;
- prise de toutes les dispositions nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition rendue nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation ;
- mise en place des dispositions nécessaires à l'organisation des formations et mobilisation de tout moyen requis pour en assurer la qualité (habilitation, retrait d'habilitation et accompagnement des organismes de formation, habilitation et retrait d'habilitation des organismes chargés de l'évaluation) ;
- organisation et contrôle de l'accès à la formation et à l'évaluation ;
- organisation et contrôle du déroulement des évaluations ;
- organisation des jurys d'examen et de validation.

L'ANFA a une mission d'information auprès des salariés, des entreprises et des jeunes et de façon générale auprès des publics visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

L'ANFA diligente la procédure d'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'ANFA participe à tous travaux européens en relation avec le dispositif des CQP.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES*

CHAPITRE 1er - LA GPEC AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 1er - Pilotage du dispositif national

L'ANFA est chargée de la mise en œuvre des opérations et du suivi prospectif du dispositif visé à l'article 1-22 d) de la Convention collective, les cibles prioritaires de la GPEC étant les suivantes :

- populations cibles dont les emplois sont susceptibles d'évoluer et de compétences concernées par ces évolutions ;
- populations cibles dont les emplois sont menacés afin d'envisager pour elles des scénarios de reconversion,
- populations dont il faut accompagner la mobilité professionnelle horizontale ou verticale,
- emplois émergents,
- emplois difficiles à pourvoir.

Le suivi prospectif de la GPEC réalisé par l'OPMQ visé à l'article 2 porte sur :

- les travaux prospectifs en matière d'évolution quantitative des emplois,
- les travaux relatifs aux mutations 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 pratiques de mobilité professionnelle de la population salariée.

Les actions de GPEC en cours font l'objet d'un rapport semestriel établi par l'ANFA, et présenté à l'Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile (OBSA). Ce rapport détaille les réalisations du semestre précédent, les objectifs du semestre suivant, et les actions correctrices éventuellement nécessaires pour atteindre les objectifs recherchés.

Article 2 - Moyens dédiés à la GPEC

L'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA) met à disposition des entreprises et des salariés les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications de la Branche (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au dialogue social dans les services 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 domaines d'activités relevant de la Convention collective non encore couverts à la date du présent accord.

Le Groupement National pour la Formation Automobile (GNFA) est chargé de mobiliser ses moyens 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 services 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 2 - 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 parcours de mobilité,
- favoriser le respect des dispositions réglementaires et législatives en vigueur en matière de formation professionnelle, d'égalité professionnelle homme/femme, de séniors et de handicap,

** Avenant n° 71 du 3 juillet 2014 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 (J.O. du 10 janvier).*

- améliorer la qualité des recrutements, et notamment ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'alternance,
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences,
- faciliter l'accès aux actions de formation nécessaires.

Article 4 - Processus de GPEC

La démarche de GPEC est introduite par un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois et des compétences, permettant de mesurer l'écart entre les emplois et les compétences existants dans l'entreprise. Elle se concrétise par la comparaison de cet écart avec les emplois et compétences cibles requis par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se traduit enfin par la définition des actions visant à réduire cet écart.

Article 5 - Dialogue social autour de la GPEC

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social organisé.

5-1. Négociation collective

Dans les entreprises soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC, la négociation doit porter notamment sur :
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées,
- la mise en place d'un comité de suivi de la démarche au sein de l'entreprise,
- les modalités d'association des institutions élues du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC,
- les conditions de suivi des actions mises en œuvre.

La négociation peut également porter sur :
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques,
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise et les mesures d'accompagnement afférentes,
- le contrat de génération,
- les mesures visant à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.

L'accord issu de la négociation doit être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

En l'absence d'accord, les entreprises recueilleront l'avis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise avant la mise en place de moyens de communication spécifiques, visant l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences et sur les démarches et outils de GPEC proposés par la branche.

Les entreprises non soumises à l'obligation triennale de négociation sont encouragées à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une démarche concertée de GPEC.

5-2. Comité social et économique *

La réussite d'une démarche GPEC suppose une implication du comité social et économique.

Le comité social et économique sera destinataire des informations relatives aux options stratégiques possibles de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chaque option en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences requises et d'emploi.

Le comité social et économique sera consulté sur les perspectives présentées. Les représentants donnent un avis rédigé commentant les options proposées 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, seront informés du dispositif et des modalités de leur association au processus de GPEC.

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 GPEC. 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 moyens d'information mis à disposition des salariés.

Section 2 : Dispositions particulières aux très petites entreprises (TPE) et aux petites entreprises (PE)

Article 6 - Objectifs spécifiques

Les organisations soussignées entendent développer fortement la GPEC dans les TPE et PE, particulièrement concernées par les mutations des activités.

** Avenant n° 85 du 24 mai 2018, annexé à l'accord « Dialogue social » étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020.*

Les entreprises de moins de dix salariés sont considérées comme des TPE. Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés sont considérées comme des PE.

Article 7 - Actions de l'ANFA

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 6 une action de diagnostic et de conseil.

A cet effet, l'ANFA définit le contenu des prestations sous forme de cahiers des charges établis sous le contrôle de ses instances, et organise l'information des entreprises.

Section 3 : Dispositions particulières aux groupes de distribution des services de l'automobile

Article 8 - Objectifs spécifiques

Les entreprises font pour un certain nombre d'entre elles, l'objet de regroupements dans des Groupes de Distribution des Services de l'Automobile (GDSA) rassemblant une ou plusieurs marques et répartis sur des aires géographiques et des zones de chalandise variables.

La notion de GDSA est définie par l'ANFA au titre de la convention de mise en œuvre du Plan Compétences Emploi, et est explicitée dans le cahier des charges arrêté par son conseil de gestion.

La GPEC déployée au sein de ces groupes vise l'atteinte des objectifs énoncés à l'article 6 du présent accord. Elle doit favoriser également la transversalité et la cohérence des actions et compétences.

Article 9 - Actions de l'ANFA

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 8, la possibilité de se voir financer, sur la base de la réponse à un cahier des charges, un diagnostic de GPEC.

A cet effet, l'ANFA élabore le cahier 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 nationale du dispositif.

Section 4 : Les outils et dispositifs de branche au service des démarches GPEC dans l'entreprise

Article 10 - Répertoire national des qualifications des services 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 <services-automobile.fr> ainsi que sur le site de l'ANFA <anfa-auto.fr>.

Décrivant les emplois types de la branche, il sert de support à l'élaboration des cartographies d'emplois mobilisables à l'occasion des démarches de GPEC.

Il est également utilisé pour l'élaboration des référentiels « Emplois / Compétences » contenus dans l'outil e-profil©.

Article 11 - Outil électronique e-profil©

Sur support informatique, l'outil e-profil©, développé par le GNFA, permet la passation de divers types de questionnaires et la production de rapports d'analyse des résultats dont la forme dépend des objectifs assignés au questionnaire concerné.

L'outil e-profil©, mobilisable 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 regroupent les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle. Les certifications reconnues par la branche, dont la liste figure dans le Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile (RNCSA) visé à l'article 1-20 c) de la Convention collective, permettent l'accès aux qualifications du RNQSA.

Il peut y 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 horizontale ou verticale interne à l'entreprise voire leur reconversion.

Les certifications peuvent être obtenues, selon les cas, par diverses voies : enseignement sous statut scolaire, formation sous contrat en alternance, formation continue et VAE. Toutefois, le développement de démarches VAE impulsées par l'entreprise sera privilégié, compte tenu des pratiques de promotion interne importantes au sein de la branche. 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 pratiques de recrutement et d'emploi et compte tenu des obligations légales en matière d'emplois des séniors et de contrat 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 3 - LA GPEC AU NIVEAU DU SALARIE

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 plan local dans le cadre du service public de l'orientation.

L'ANFA apporte 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 contribuer à atteindre 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 diagnostic individuel des compétences dans les conditions indiquées à l'article 17,
- une information et un accès à l'offre de formation et de certification 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 GNFA en vue de bénéficier du diagnostic individuel des compétences dès lors que ce dispositif existe pour l'activité de l'entreprise dont relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA selon les conditions décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce diagnostic se verra présenter par le GNFA un parcours de formation individualisé dont il pourra entretenir son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaiterait donner suite à cette initiative saisira l'ANFA 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 services 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 soutien 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 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 relaiera l'information sur son site Internet du passeport formation 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 3 : L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle 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 aptitudes et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Article 21 - Entretien de deuxième partie de carrière ✪

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 minimum deux ans d'ancienneté à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit leur 45ème anniversaire.

Cet entretien, renouvelé tous les cinq 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 ✪

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.

Section 4 : L'accompagnement des situations particulières

Article 23 - Salariés handicapés ✪

L'ANFA apportera 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.

Elle favorisera également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Article 24 - Salariés en situation d'illettrisme ✪

L'ANFA apportera 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.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE *

CHAPITRE 1er – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir :
- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps dans le RNCP ci-dessus et au Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile ;

Article 2

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

Dans ce but, il peut mobiliser l'ensemble des dispositifs législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment le CIF et le CPF.

Lorsque cette mobilisation des dispositifs nécessite l'accord de l'entreprise, celui-ci peut comporter un engagement de promotion du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. À défaut, la situation 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

Section 1 – Éligibilité de la demande

Article 4

En sus des conditions générales visées au chapitre I, un postulant ne peut en cas d'échec, déposer de nouvelle demande pour un même C.Q.P. dans les six mois suivant la décision du jury. Il conserve cependant, le cas échéant, le bénéfice des blocs de compétences acquis définitivement.

Section 2 – Information conseil

Article 5

L'ANFA informe et accompagne les postulants 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

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 C.Q.P. visé.

Article 7

L'ANFA sélectionne les organismes ou intervenants susceptibles de réaliser cet accompagnement puis en publie la liste. Cette liste est actualisée annuellement.

** Avenant n° 71 du 3 juillet 2014, modifié par avenant n° 82 du 19 octobre 2016 étendu par arrêté du 21 mars 2017 (J.O. du 1er avril).*

Section 4 – Dossier de candidature

Article 8

Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la production des éléments suivants :

- une demande d'inscription et de présentation, précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi…), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la recherche d'obtention de ce CQP par la VAE ;
- un dossier composé :
  - des éléments probatoires des conditions ci-dessus,
  - des photocopies de certifications déjà obtenues, susceptibles d'être prises en compte en fonction du CQP visé.

A partir de 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

L'ANFA organise les jurys de validation, selon les modalités définies à l'article 11 de l'annexe 2-14 de la présente convention collective.

Les candidats, dûment convoqués, doivent se présenter aux sessions prévues pour les procédures de validation.

Article 10

Pour vérifier les acquis des candidats, et leur correspondance avec le contenu du CQP visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :

a) Un dossier de validation comprenant en particulier :
- le projet du postulant et ses motivations ;
- les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;
- les apports de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.

b) Un entretien avec le salarié, destiné à permettre aux membres du jury d'apprécier les compétences acquises au cours de son expérience et leur adéquation avec les compétences visées par le CQP.

A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP visé ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs blocs de compétence, et le cas échéant accorder un autre CQP dès lors que l'ensemble des blocs de compétence nécessaires à son obtention est acquis ;
- refuser l'octroi de tout ou partie des blocs 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 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 que le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des blocs de compétence pendant une durée indéterminée.

Section 6 – Dispositions financières

Article 11 : Information conseil

La démarche visée à l'article 5 est assurée par l'A.N.F.A., 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

Les coûts de validation 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

Afin de faciliter l'intervention des organismes habilités à accompagner les bénéficiaires, l'A.N.F.A. met à leur disposition la liste des C.Q.P. éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des consultants visée à l'article 9.

Article 14

Les informations communiquées par les postulants dans le cadre de leur demande de validation, sont couvertes par le secret professionnel.

Chaque postulant dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'A.N.F.A., pour les données nominatives qui le concernent.

Article 15

L'A.N.F.A. informera chaque année la C.P.N. du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

CHAPITRE III – APPLICATION

Article 16

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 V.A.E. ou pour élargir les conditions d'accès à la V.A.E.

DIALOGUE SOCIAL DANS LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE *

Chapitre I - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

ARTICLE 1ER – COMPOSITION

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
La délégation patronale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :

- 19 désignés par le CNPA
- 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 responsables statutaires de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation.

Chaque organisation établit et met à jour la liste de ses représentants, comportant un chef de file qui est le signataire des accords de branche. La liste comporte 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 tendant à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en permettant l'expression des diverses composantes professionnelles qu'elle représente.

1.2 - Délégations syndicales de salariés
La délégation syndicale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :

- 5 désignés par la CFDT
- 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 responsables statutaires 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, comportant un chef de file qui est le signataire des accords de branche. Les renseignements portés sur cette liste doivent permettre de vérifier la conformité des mandats aux prescriptions du présent article.

Dès réception d'une convocation, chaque organisation fait connaître sans délai au secrétariat de la CPNSA l'identité des représentants appelés à siéger.

Lors de chaque réunion, la délégation est composée en tendant à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en permettant l'expression des diverses composantes qu'elle représente.

ARTICLE 2 – FONCTIONNEMENT

2.1 – Rythme des réunions
La CPNSA, présidée par le chef de file du CNPA, se réunit aux dates fixées par l'agenda paritaire pour examiner l'ordre du jour établi par ce dernier conformément au programme de négociation.

** Accord paritaire national du 24 mai 2018 étendu par arrêté du 31 janvier 2020, JO du 6 février 2020. 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, tels que modifiés 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.*
Cet accord abroge toutes les dispositions antérieures ayant le même objet. Il précise qu'il « est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial 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 ».

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 traiter 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 deux organisations appartenant à l'un ou l'autre des collèges.

2.2 – Agenda paritaire
Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés ou patronales représentatives, une concertation semestrielle est instituée en vue de fixer un programme des négociations paritaires.

A la fin de chaque semestre, un point de l'ordre du jour est réservé au prochain 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 semestriel sont motivées et remises au secrétariat de la CPNSA avant la réunion au cours de laquelle il doit être examiné, ou au plus tard remises en séance, pour être débattues lors de cette réunion.

Lors de la réunion, ou dans le mois suivant, la partie patronale donne une réponse motivée aux demandes qui n'auraient pas reçu son acceptation.

2.3 – Tenue des réunions
La convocation mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion, et comportant l'ordre du jour, est envoyée par internet à l'adresse institutionnelle fournie par chaque organisation représentative, celle-ci se chargeant de la communiquer à ses représentants.

En fonction de l'ordre du jour, le président de la CPNSA invite à son initiative 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 notamment 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 professionnelle et un ou plusieurs représentants d'une organisation syndicale de salariés.

Le secrétariat de la CPNSA est tenu par le CNPA. Les projets d'accords et les documents afférents sont expédiés par ce dernier aux adresses institutionnelles mentionnées ci-dessus, au plus tard sept jours calendaires avant la date de la réunion, sauf exception motivée notamment par la coordination des positions au sein des délégations patronales.

2.4 – Suivi des engagements
Au moins une fois par an, un point de l'ordre du jour doit être consacré au suivi des engagements et aux bilans 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 organisations sur la suite à apporter aux accords à durée déterminée expirés ou venant prochainement 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 AUTO et de chacune de ses institutions paritaires ;
- 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 participant aux réunions de la CPNSA est maintenue par l'employeur, conformément à la loi.

Cette rémunération ainsi que les contributions sociales afférentes est prise en charge dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le remboursement à l'entreprise est effectué sur la base d'un formulaire que le salarié fera valider par son organisation syndicale sur les dates des absences et leur durée, puis qu'il remettra à l'employeur à son retour. Celui-ci y reportera les salaires et contributions sociales afférentes avant de l'adresser à IRP AUTO CESA pour règlement ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le remboursement à 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 formulaires remis par les organisations syndicales, IRP AUTO contacte les employeurs des salariés visés par le présent paragraphe 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

3.1 – Définition des conditions d'emploi et de travail
La CPNSA définit et pilote la politique de la branche dans le domaine des conditions d'emploi et de travail, notamment à travers la négociation des avenants à la convention collective et des accords paritaires nationaux.

Elle définit les garanties 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 professionnelle ;
- 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 semestriellement le RNCSA et elle actualise le RNQSA visé à l'article 1-20 b) par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification 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 prévoyance collective 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 sociales visées à l'article 1-29 b).

3.2 – Interprétation de la convention collective et des accords de branche
La CPNSA 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 Services de l'Automobile (CPISA) se compose de deux membres pour chacune des organisations représentatives, désignés par le responsable légal de celles-ci parmi les représentants à la CPNSA.

Elle se réunit soit 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 syndicales représentatives.

La CPISA se tient immédiatement après une réunion mensuelle de la CPNSA. Le président de la CPNSA 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 documents nécessaires au traitement des questions posées, et elle invite chaque organisation représentative qui le souhaite à adresser aux membres 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 deux organisations professionnelles et trois organisations syndicales 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 CPNSA 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 patronal comprenant huit représentants du CNPA, un représentant de la FNA et un représentant de l'ASAV, désignés par le responsable légal de ces organisations ;
- D'un collège syndical comprenant deux membres pour chacune des cinq organisations représentatives, désignés par le responsable légal de celles-ci.

Un représentant ne peut disposer, au cours d'une même réunion, que d'une procuration 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 lorsqu'au moins la moitié des membres d'un collège en fait la demande au cours d'une réunion.

Lors de sa première réunion, l'un des collèges de l'OBSA élit en son sein un secrétaire, et l'autre collège élit un secrétaire adjoint. Leur mandat a une durée d'un an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.

Le secrétaire convoque l'OBSA et dirige les débats. Les décisions de l'OBSA sont prises à la majorité des membres présents et représentés de chacun des deux collèges.

La rémunération des salariés d'entreprises visées à l'article 1-01 de la convention collective participant 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 - Observation des métiers et des qualifications
L'OBSA examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans les différents secteurs professionnels qui composent la branche des services de l'automobile.

Il tire 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 prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) constitué par l'ANFA.

L'OBSA fait réaliser, chaque année, selon un cahier des charges qu'il détermine et avec l'appui de tous prestataires de services qu'il choisit, un rapport de branche. Ce rapport de branche comporte, pour l'ensemble du champ professionnel et géographique de la convention collective des services de l'automobile et pour chacune des activités qu'il inclut, un dénombrement des entreprises et des salariés, ainsi que des évaluations relatives à la structure et à la composition des effectifs salariés, aux conditions d'emploi, à la formation professionnelle et aux rémunérations.

3.3.4 - Observation 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.

A ce titre, il dresse un bilan annuel quantitatif et qualitatif des accords collectifs conclus dans les entreprises de la branche et compilés sur la base de données consultable sur le site internet du ministère du travail.

Ce bilan est communiqué à la CPNSA pour être annexé au rapport annuel visé au § 2.4. Il doit permettre aux partenaires sociaux de la branche :

- de disposer d'un retour d'expérience utile au développement du dialogue social dans la branche ;
- de faciliter le contact des acteurs de la branche avec la réalité des négociations d'entreprise, et d'en capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise ;
- de garder la maîtrise de l'articulation des niveaux de négociation.

Chapitre II - COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

ARTICLE 1er - COMPOSITION DES CPRSA

1.1 - Délégations syndicales

Dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale, chaque fédération syndicale représentative des services de l'automobile *au plan national*, reconnue 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, un représentant
- CFE-CGC, un représentant
- CFTC, un représentant
- CGT, un représentant
- FO, un 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 patronales représentatives des services de l'automobile *au plan national* désignent autant de chefs d'entreprise répondant aux conditions de l'article 2 qu'il y a de salariés composant le collège salarial.

Les sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs proportionnellement aux résultats d'audience obtenus au plan national suivant la règle de la plus forte moyenne.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, le collège patronal de chaque commission paritaire régionale est ainsi composé :

- ASAV, un représentant
- CNPA, trois représentants
- FNAA, un représentant

Chaque organisation patronale 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 dernier arrêté fixant l'audience nationale des organisations susvisées pour la période quadriennale à venir.

A cette fin, chacune des organisations représentatives communique au secrétariat de la CPNSA les coordonnées des personnes qu'elle entend désigner, au plus tard deux mois après la publication de l'arrêté qui la concerne. Ces coordonnées sont communiquées à chaque organisation représentative, avant la date de la CPNSA appelée à délibérer, en vue de prévenir toute contestation sur la validité des mandats.

Les contestations relatives aux conditions 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 quinze 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 accessibles aux personnes désignées ci-après, par un code fourni par le secrétaire de la CPNSA permettant l'accès à une zone réservée du portail de la branche.

Ces coordonnées comprennent, pour chaque organisation 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 code d'accès est fourni à un représentant nommément désigné par chaque organisation visée à l'article 1er, pour lui permettre de connaître les coordonnées de tous les membres de toutes 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 autres 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 communications entre eux 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.

ARTICLE 2 - MANDAT DES MEMBRES DES CPRSA

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 nationale 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 nationale des services de l'automobile.

Ils doivent être âgés de dix-huit ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Chaque organisation s'engage à ne désigner que des représentants remplissant 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 sans 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 paritaire 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 dont l'ancien était issu. Toutefois, il n'est pas procédé à cette désignation moins de six mois avant la fin du mandat.

Chaque organisation a également la possibilité de remplacer à tout moment un représentant désigné, pour tout motif conforme 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 entreprises incluses 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 cinq 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, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur 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 tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

L'employeur qui entend contester 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 - Indemnisation des membres des CPRSA
Le salaire des membres désignés par les organisations syndicales, correspondant 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 conseillers 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 AUTO CESA 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 dont ils sont issus.

ARTICLE 3 - FONCTIONNEMENT DES CPRSA

3.1 - Attributions
Les CPRSA ont pour compétences :
1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils 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 onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois 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 trois membres appartenant au même collège. Ce local est doté d'une adresse postale qui constitue le siège de la CPRSA.

A l'initiative de l'assistant administratif visé ci-après, le secrétaire de la CPNSA est informé sans délai du calendrier des réunions programmé 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 patronale représentative qui dispose du plus grand nombre de représentants. Celle-ci désigne un assistant administratif chargé d'assurer la permanence des moyens administratifs et matériels nécessaires au fonctionnement de la CPRSA. Cet assistant participe aux réunions sans voix délibérative.

Un secrétaire de la CPRSA chargé d'animer ses réunions est désigné, lors de sa première réunion, parmi les membres du collège patronal. Ce secrétaire est chargé de la convocation des membres de la CPRSA et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le secrétaire invite à chaque réunion un correspondant de l'ANFA pour les questions d'insertion et de formation professionnelle, et un correspondant d'IRP AUTO pour les questions de protection sociale. Il peut inviter d'autre part toute personne 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 comporte la liste 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 syndicale de salariés. 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 CPRSA à la disposition de ses membres sur le portail de la branche, sur l'espace visé à l'article 1-4 qui leur est réservé. Il est tenu en particulier d'y placer :

- l'ordre du jour des réunions, en même temps qu'il est adressé aux membres de la CPRSA ;
- 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 trois membres dans chacun des deux collèges.

Sauf dans les cas où l'unanimité est requise, les délibérations des CPRSA sont adoptées à la majorité des membres présents de chaque collège.

Avant de communiquer aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables, tels que visés au 1° du paragraphe 3-1, le secrétaire de la CPRSA est tenu de consulter le secrétariat de la CPN sur un projet préalablement établi par la CPRSA. Toute communication soumise ensuite à l'approbation de la CPRSA doit tenir compte des observations éventuellement formulées, dont le secrétariat de la CPNSA adresse une copie, avec le projet considéré, aux organisations visées aux paragraphes 1-1 et 1-2. Après adoption de la communication, le secrétaire de la CPRSA adresse au secrétariat de la CPNSA le texte de celle-ci en même temps que le procès-verbal qui l'a approuvée.

La communication écrite de tous conseils et informations visés au 2° du paragraphe 3-1 est subordonnée à la même procédure préalable que celle définie à l'alinéa précédent. Lorsqu'elle est collective, toute information doit être adoptée à l'unanimité des membres de la CPRSA présents lors de la délibération qui en décide.

Aucune démarche tendant à faciliter la résolution de conflits visés au 3° du paragraphe 3-1 ne peut être entreprise par la CPRSA avant que la CPNSA 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, saisi la CPISA 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 conflit pour une intervention amiable de la CPRSA.

Chapitre III - DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

ARTICLE 1er - OBJET DES NEGOCIATIONS

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 I, qui sont réservés à la CPNSA 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.

A défaut d'accord de méthode répondant aux prescriptions 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 partage 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 groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre 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 reconnaissance d'établissements distincts ;
- sur l'institution, dans ces derniers, de représentants de proximité ;
- sur la reconnaissance 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.

ARTICLE 2 - METHODE DE NEGOCIATION

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 prescriptions de l'article L.2222-3-1 du code du travail ;
- des entreprises visées au dernier alinéa de l'article 1-07 a) de la Convention collective ;
- des entreprises qui appliquent les accords types visés à l'article 1-05 a) de ladite convention.

Ces dispositions, qui doivent permettre aux négociations de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle, s'appliquent quel que soit le niveau de la négociation : entreprise, établissement, groupe, ou interentreprises.

La négociation d'un accord collectif se tient entre des interlocuteurs et dans un cadre définis par avance. Ces interlocuteurs s'informent mutuellement de leur identité et de leur qualité. Sauf lorsqu'ils ont la qualité de délégué syndical, ils indiquent si leur mandat de négociation inclut ou non un mandat de signature et, dans ce cas, l'identité de la personne ou de l'organisme qui délivre le mandat.

Au moment de l'ouverture de la négociation, ils s'accordent mutuellement :

- sur le lieu et les conditions matérielles de la négociation ;
- sur les dates, les horaires et la durée de celle-ci, ou au minimum, lorsque la négociation nécessite plusieurs réunions, sur un calendrier prévisionnel indiquant le nombre de réunions probablement nécessaires ;
- sur la nature des documents présentés à l'appui de la négociation, documents mis à la disposition de chaque négociateur suffisamment à l'avance pour être utilement étudiés.

L'organisation matérielle de la négociation incombe à l'employeur.

Le cadre de la négociation ayant été préalablement défini, les interlocuteurs sont amenés à prévoir les étapes du déroulement de la négociation. Sauf lorsqu'elle est ouverte en stricte application d'une obligation légale, la négociation débute par la recherche d'un consensus sur son ou ses objets. La définition des objectifs de la négociation peut faire l'objet d'un écrit afin de faciliter les échanges.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les informations partagées entre les négociateurs s'appuient sur la base de données économique et sociale (BDES) visée à l'article L.2312-18 du code du travail.

Lorsque plusieurs réunions sont programmées, l'employeur veille à produire les documents et à communiquer les projets dans un délai suffisant et connu d'avance pour que ces derniers puissent être utilement examinés par les parties.

Les parties peuvent s'accorder pour faire intervenir, en cours de négociation, toute personne qualifiée dont l'avis est utile. Les frais éventuellement afférents à l'intervention de cette personne sont à la charge de la partie qui l'a sollicitée, sauf en cas d'accord pour partager ces frais.

La négociation s'achève dans une réunion conclusive en vue de laquelle chacun des négociateurs connaît sa marge de discussion et sa capacité de signature. L'accord, signé en nombre réglementairement suffisant, comporte un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu, ainsi que des dispositions relatives à sa durée, aux modalités de dépôt et de communication de l'accord dans l'entreprise.

A l'initiative de la partie la plus diligente, l'accord est obligatoirement publié sur la base de données nationale hébergée sur le site gouvernemental, selon les modalités prévues par l'article L.2231-5-1 du code du travail.

En l'absence d'accord au terme de la négociation, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. L'employeur dépose ce procès-verbal à la DIRECCTE.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS *

CHAPITRE 1 - ACTEURS DE LA PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE

Article 1-1. Rôle du chef d'entreprise

Le chef d'entreprise veille au respect par chacun des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, qui figurent notamment dans le livret de sécurité et dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsque celle-ci est tenue d'en établir un.

Il a l'obligation d'assurer la formation collective des salariés aux règles applicables dans l'entreprise en matière de sécurité, notamment en ce qui concerne les règles de circulation, la signalétique, les procédures à respecter en cas d'incendie, les alertes et les premiers secours. Il dispense une formation pratique et appropriée à la sécurité aux travailleurs qu'il embauche et à ceux qui changent de poste de travail. Il doit également veiller à ce que les personnels chargés d'utiliser les matériels d'extinction et de secours, ainsi que ceux qui doivent diriger l'évacuation des personnes, disposent des compétences requises.

Le chef d'entreprise est assisté et conseillé par un « référent sécurité » désigné parmi les salariés selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur. A défaut, il peut bénéficier des actions d'assistance et de conseil organisées par la branche selon les modalités précisées à l'article 3-3. du présent accord.

Le chef d'entreprise demeure personnellement responsable du respect de la législation relative à la prévention des risques professionnels. Cette responsabilité ne peut être partagée ou déportée sur un responsable hiérarchique que si une délégation de pouvoir lui a été valablement consentie, dès lors que le chef d'entreprise ne peut pas être présent en permanence sur les lieux de travail.

Une délégation de pouvoirs ne peut être accordée qu'à des salariés disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens effectifs nécessaires pour veiller à l'application effective de la réglementation. Pour être valable, elle doit être établie par écrit et indiquer :

- la qualité et les fonctions du délégataire justifiant notamment de ses compétences techniques et juridiques et de son autorité ;
- la nature des missions et des responsabilités déléguées, la durée de la délégation, son suivi, et les modalités du recueil auprès du salarié de son acceptation expresse ;
- les moyens techniques, matériels et humains attribués à la réalisation de ces missions, qui doivent être précisément définis.

Article 1-2. Rôle des représentants du personnel

Lorsqu'un CHSCT a été mis en place dans l'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur, celui-ci a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. A défaut de CHSCT, cette mission est attribuée aux délégués du personnel.

A cet égard, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, ainsi que sur les moyens mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail. Ils peuvent proposer des actions de prévention dans ces domaines.

L'efficacité de la démarche de prévention des risques initiée par l'employeur suppose que le CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel, soient associés à sa mise en œuvre et qu'il existe entre eux une concertation régulière sur ce sujet.

Article 1-3. Rôle des salariés

Il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Un comportement adapté sur ce point passe en premier lieu par le respect des consignes relatives au port des équipements de protection individuelle (EPI) requis.

Le salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait face à une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection

** Accord du 22 mars 2017, étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2019 publié au Journal Officiel du 11 décembre 2019*

Article 1-4. Rôle des services de santé au travail

Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Lorsqu'il constate l'existence d'un tel risque pour la santé des salariés, il est habilité à proposer des mesures visant à la préserver. Le chef d'entreprise a l'obligation de prendre en compte ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le chef d'entreprise peut s'appuyer sur les services de santé au travail pour déterminer les mesures dont la mise en œuvre est nécessaire afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

CHAPITRE 2- TRAITEMENT DES RISQUES PROFESSIONNELS

Article 2-1. Identification des risques

La mise en œuvre d'une politique efficace de prévention des risques professionnels dans l'entreprise nécessite de répertorier les risques existants pour les éviter et d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités pour définir des mesures de prévention adaptées.

Chaque entreprise doit procéder à un inventaire des risques professionnels existant dans l'entreprise et procéder à une appréciation du niveau d'exposition des salariés en termes de fréquence et de gravité.

Il s'agit de repérer l'existence de ces risques dans l'entreprise et de se prononcer sur l'exposition des salariés en s'appuyant sur la documentation existante (statistiques d'accidents du travail, de maladies professionnelles, fiche d'entreprise…). L'identification des risques existants passe nécessairement par l'observation des postes de travail.

Article 2-2. Évaluation et hiérarchisation des risques

L'évaluation des risques constitue la première étape de mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dont l'employeur doit déterminer le champ d'application : établissement, atelier, postes de travail, etc.

A cette fin, l'employeur peut, si la taille de l'entreprise le permet, mettre en place un groupe de travail dédié, chargé de lui faire des propositions qu'il devra ensuite valider.

L'évaluation doit être effectuée pour chaque poste de travail et pour chaque risque identifié sur ce poste. Elle est réalisée sous la responsabilité du chef d'entreprise, assisté du référent santé-sécurité ou, éventuellement, du préventeur conseil visé à l'article 3-3.

L'évaluation conduit à prendre notamment en compte :

- la nature des risques associés à un poste de travail ;
- les conditions d'exposition à ces risques (fréquence, gravité, durée) ;
- le salarié occupant le poste de travail aux fins d'assurer une meilleure adaptation de celui-ci.

Article 2-3. Document unique d'évaluation des risques (DUER)

Chaque entreprise qui emploie au moins un salarié est tenue d'établir un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des données relatives à l'évaluation des risques professionnels. Ce document, qui formalise l'évaluation visée à l'article 2-2., dresse une cartographie des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, et détermine pour chacun d'eux les mesures de protection adaptées.

Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir le DUER et de le tenir à jour, lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail, et au moins une fois par an.

Ce document doit être tenu à la disposition des salariés. Un avis indiquant le lieu où il peut être consulté doit être affiché sur les lieux de travail.

Article 2-4. Définition et suivi des actions de prévention

Ces actions doivent viser en priorité la suppression du risque. Lorsque le risque ne peut être évité, ces mesures visent à réduire au maximum l'exposition des salariés aux risques identifiés, par la mise en place de mesures collectives puis individuelles.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les actions de prévention doivent être planifiées en tenant compte de cette priorité.

Le choix des actions est déterminé à partir du classement des risques et après avis des instances représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

CHAPITRE 3- AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL *

Article 3-1. Information et formation des salariés

L'information des salariés est nécessaire pour leur faire connaître les risques encourus pour leur santé et leur sécurité dans le cadre du travail. Cette information porte sur les documents établis par l'employeur conformément à la loi, sur les consignes générales de sécurité, ainsi que sur le rôle des intervenants en matière de santé et de sécurité. Ces intervenants sont, selon le cas, les représentants du personnel, les référents sécurité, les services de santé au travail, et les services d'urgence.

La formation pratique à la prévention vise à instruire les salariés des précautions à prendre dans leurs déplacements dans l'entreprise et dans l'exécution de leur travail, et de la conduite à tenir en cas de sinistre, d'accident ou d'intoxication sur le lieu de travail.

Dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, cette information et cette formation sont dispensées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, cette information et cette formation peuvent être dispensées sous la forme d'un livret de sécurité.

Article 3-2. Livret de sécurité

Un modèle de livret de sécurité, contenant les informations essentielles pour préserver dans chaque entreprise la santé et la sécurité des salariés, est établi par la commission paritaire nationale pour être placé en libre accès sur le portail internet http:/www.services-automobile.fr

L'employeur qui souhaite s'appuyer sur cet outil pour l'information et la formation des salariés détermine les modalités de sa diffusion aux salariés, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe. Cette mise à disposition est soit individuelle, selon des modalités fixées par l'employeur, soit collective, par affichage d'un avis du lieu et des périodes pendant lesquelles ce livret peut 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 pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le référent santé-sécurité est désigné après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur peut, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel, désigner plusieurs référents santé-sécurité.

Le référent santé-sécurité assiste et conseille l'employeur dans la définition de sa politique de prévention mais il n'est pas chargé de sa mise en œuvre. Il ne peut donc pas être titulaire d'une délégation de pouvoirs telle que définie à l'article 1-1. Il bénéficie, à sa demande et après validation par l'employeur, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans le cadre du dispositif propre à la branche des services de l'automobile, IRP AUTO Solidarité Prévention proposera, dans la limite des budgets consacrés à cet effet, des outils de formation spécifiquement adaptés aux référents santé-sécurité.

3-3-2. Préventeurs conseils

Lorsque l'employeur estime que les compétences dans l'entreprise ne permettent pas de désigner un référent santé-sécurité, il peut faire appel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel lorsqu'il en existe, à un « préventeur conseil » référencé par IRP AUTO Solidarité Prévention.

Les préventeurs conseils sont chargés d'effectuer des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'organisme susvisé.

** Les dispositions prévues dans le chapitre 3 peuvent faire l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, pour préciser les modalités d'information et de formation des salariés dans la perspective de mieux prévenir les risques auxquels ils peuvent être exposés et d'améliorer leurs conditions de travail.*

Article 3-4. Médecine du travail

La surveillance médicale des salariés est assurée par les services de santé au travail. Lorsque l'effectif suivi est égal ou supérieur à 500 salariés, l'employeur peut mettre en place un service autonome. A défaut, et de façon générale dans toutes les entreprises de moins de 500 salariés, cette surveillance est assurée par un service interentreprises.

L'employeur permet au service de santé au travail d'accéder librement aux locaux de travail, maintient la rémunération des salariés convoqués aux visites médicales, et répond aux préconisations 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 surveillance médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.