

Brochure n° 3023

Convention collective nationale
IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
(OPCO)

NOR : *ASET1950833M*
IDCC : *1412*

Entre :

SNEFCCA,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner leur opérateur de compétences par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Compte tenu des activités de maintenance exercées par les entreprises de la branche et de la diversité des métiers et emplois occupés par les salariés de ces entreprises, les parties s'accordent sur l'importance de poursuivre les actions entreprises depuis de nombreuses années dans le cadre des accords et avenants relatifs à la politique de formation de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent ainsi, au travers de ce choix, leur volonté de répondre à leur souhait de disposer d'un OPCO répondant aux enjeux communs des différents secteurs de la branche et pouvant apporter un service d'appui conseil aux entreprises quelle que soit leur taille.

Les partenaires sociaux mettent en avant les caractéristiques propres à la branche qui ont guidé leur choix :

1. Une prédominance de TPME, avec une grande dispersion territoriale, un enjeu fort de services de proximité

La branche « installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes » regroupe des prestations de maintenance auprès d'entreprises et de collectivités dans 4 domaines d'activité :

- le froid commercial ;
- le froid industriel ;
- le conditionnement d'air ;
- les cuisines professionnelles.

La branche est composée à 98 % de TPME, réparties sur l'intégralité du territoire et notamment dans les zones rurales pour être au plus près de leurs clients finaux.

Même s'il s'agit d'une branche de prestations techniques et réglementées, la relation client et le conseil deviennent primordiaux, en particulier sur les postes de technico-commerciaux.

2. Des difficultés de recrutement, des métiers en tension

Des métiers de la branche sont des métiers techniques souvent soumis à des habilitations et réglementations. Le secteur dans lequel la branche évolue est un secteur en pleine mutation, soucieux des enjeux environnementaux.

Ces métiers sont principalement les suivants :

- monteurs ;
- dépanneurs ;
- techniciens d'intervention ;
- technico-commerciaux ;
- chargé d'études ;
- chargé d'affaires.

40 % des entreprises de la branche du froid ont une activité d'installation de machines et équipements mécaniques.

Dynamique et porteur, le secteur du froid, de la cuisine professionnelle et du conditionnement de l'air est en pleine croissance et recrute en moyenne 4 700 salariés par an.

90 % des embauches sont conclues en CDI et à temps plein, ce qui montre le dynamisme de la politique de formation de ce secteur.

Néanmoins, les employeurs expriment de plus en plus leur difficulté à recruter, et à remplacer les départs dans leurs équipes. Ce secteur d'activité et la diversité des métiers sont encore méconnus auprès des jeunes. Le poste de « technicien » par exemple souffre d'une pénurie de candidats pour plusieurs raisons :

- mauvaise image des métiers et du secteur d'activité ;
- conditions de travail perçues comme exigeantes ;
- forte concurrence d'autres secteurs.

3. Une forte pratique de l'alternance, en particulier dans les petites entreprises

En 2017, dans la branche du froid, de la cuisine industrielle et du conditionnement de l'air, on comptabilise :

- 800 contrats d'apprentissage ;
- 217 contrats de professionnalisation ⁽¹⁾.

(1) Données AGEFOS-PME/bilan 2017.

Avec plus de 1 000 contrats d'alternance par an, la branche du froid, de la cuisine professionnelle et du conditionnement de l'air a fréquemment recours à l'alternance, et en particulier au contrat d'apprentissage.

Cette pratique relève essentiellement des TPME de moins de 50 salariés. À noter : plus de 1 entreprise sur 5 est à la recherche d'un apprenti.

Ces dispositifs participent à la professionnalisation des salariés et répondent aux attentes des entreprises qui ont de gros besoins en main-d'œuvre technique qualifiée.

Les thématiques les plus plébiscitées concernent des certifications « cœur de métier/techniques » et des formations transverses liées à la gestion et à la relation client.

4. Une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, de personnes peu qualifiées et la possibilité d'ascension sociale

Conscient des enjeux liés à l'environnement et au développement durable, les besoins en recrutement sont réels et concernent notamment les jeunes. Avec un bac professionnel, un BEP ou un bac + 2, ils sont certains de trouver un emploi stable et à temps plein.

La branche du froid, de la cuisine professionnelle et du conditionnement de l'air est d'ailleurs consommatrice de contrats d'alternance, dispositifs qui visent en particulier les jeunes.

L'embauche de jeunes est d'autant plus stratégique que la branche est confrontée à une pyramide des âges vieillissante et doit assurer la relève de ses professionnels.

Les compétences recherchées sont variées :

- mécanique ;
- hydraulique ;
- électricité ;
- électronique ;
- informatique ;
- réglementation...

Des mobilités interbranches peuvent être envisagées sur les métiers techniques et transverses ; de même, les évolutions professionnelles sont possibles grâce à des parcours de formation adaptés.

5. Points communs avec d'autres branches du secteur des « Services techniques aux entreprises et aux particuliers »

Des pistes de réflexion autour « des services techniques aux entreprises et aux particuliers » pourraient être envisagées entre plusieurs branches professionnelles qui partagent des caractéristiques communes telles que :

- une majorité de TPME ;
- une implantation sur l'ensemble du territoire, à proximité des clients ;
- une profession largement masculine ;
- une forte représentation des employés et ouvriers ;
- des besoins de formations cœur de métier ;
- des métiers techniques ;
- des enjeux environnementaux et réglementaires ;
- des besoins importants pour la promotion et l'attractivité des métiers.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de permettre aux organisations liées par la convention collective nationale de désigner un opérateur de compétences dans la branche couverte par la convention collective.

Les parties s'entendent pour se positionner au sein de l'opérateur de compétences de l'économie de proximité (cf. secteur 10 du rapport Marx-Bagorski) afin de poursuivre les actions entreprises et de disposer de la connaissance de la branche par l'AGEFOS-PME dans le futur OPCO en cours de constitution, selon l'offre proposée à ce jour.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 3

Effet de l'accord

Le présent accord, à compter du moment où le futur OPCO sera en mesure de fonctionner après son agrément par l'autorité ministérielle, annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche résultant de l'accord initial du 22 décembre 1992, ayant donné lieu par la suite à une nouvelle désignation résultant d'un accord du 21 septembre 2016.

Article 4

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quel que soit leur effectif doivent relever du même opérateur de compétences. Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de l'agrément ministériel de l'OPCO visé à l'article un.

Article 6

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 7

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8

Suivi

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article 9

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 10

Dispositions transitoires et finales

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)