

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/21 DU 16 JUIN 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 21.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/21

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assurances (sociétés [retraite et prévoyance]) : accord du 5 mars 2012 relatif au régime de prévoyance.....	3
Automobile (services) : avenant n° 3 du 28 mars 2012 à l'accord du 27 juin 2002 relatif à l'épargne salariale	6
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au régime complémentaire frais de santé.....	14
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au régime de prévoyance.....	40
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 2 du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.....	42
Enseignement privé hors contrat : avenant n° 14 du 11 avril 2012 à la convention et à l'annexe II-A.....	57
Métallurgie (Aisne) : accord du 23 février 2012 relatif à la prime de vacances pour l'année 2012.....	59
Métallurgie (Aisne) : accord du 23 février 2012 relatif aux garanties de rémunération effective pour l'année 2012.....	60
Métallurgie (Mayenne) : accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2012	63
Métallurgie (Vimeu) : accord du 22 mars 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012	65
Métallurgie (Vimeu) : accord du 22 mars 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012	68
Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2012.....	71
Missions locales et PAIO : avenant n° 44 du 7 janvier 2012 relatif à la création d'une enquête sur les rémunérations.....	73
Reprographie : accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2012	75
Tourisme (organismes) : avenant du 28 mars 2012 portant modification de la convention..	76

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ACCORD DU 5 MARS 2012

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250707M

Vu le protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif, notamment, au régime professionnel de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances (RPP), et au règlement de ce régime applicable à compter du 1^{er} janvier 2011 qui lui est annexé ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu l'article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificative pour 2011 ;

Vu le décret n° 2011-1957 du 26 décembre 2011 relatif aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 du règlement du RPP tel qu'annexé au protocole d'accord du 3 janvier 2011 précité est remplacé par les dispositions ci-après :

« Le présent règlement s'applique obligatoirement à l'ensemble des salariés des entreprises, organismes ou syndicats visés à l'article 2 exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine, ou dont le contrat de travail a été signé ou conclu sur le territoire de celle-ci, dès lors que ce personnel a une ancienneté chez un même employeur de 12 mois s'agissant des producteurs salariés de base et échelons intermédiaires, ou de 3 mois s'agissant des autres catégories de salariés ⁽¹⁾.

Par dérogation, le salarié peut demander à ne pas être affilié lorsqu'il justifie avoir une couverture complémentaire obligatoire auprès d'un autre employeur.

En cas de rupture du contrat de travail survenant alors que l'intéressé est en arrêt de travail pour maladie ou accident, le bénéfice des dispositions du présent règlement est maintenu pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Le personnel bénéficiaire est désigné sous le terme « le personnel ».

⁽¹⁾ Seule la première affiliation au régime est subordonnée à cette durée de présence chez un même employeur. Par suite, en cas de changement d'employeur, cette première affiliation permet au salarié de bénéficier, dès le premier jour de travail chez ce nouvel employeur, de la réaffiliation immédiate au régime.

Article 2

L'article 42 du règlement du RPP tel qu'annexé au protocole d'accord du 3 janvier 2011 précité est remplacé par les dispositions ci-après :

« Les cotisations à la charge de l'employeur et du personnel sont fixées comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TRANCHE DE RÉMUNÉRATION inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale		TRANCHE DE RÉMUNÉRATION supérieure au plafond de la sécurité sociale	
	Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
Décès Incapacité, invalidité Déplacement professionnel	1,50	0,10	1,10	0,15
Remboursement des frais de soins	1,14	0,10	1,71	0,10
Total	2,64	0,20	2,81	0,25

Article 3

Le présent protocole institue une cotisation salariée, affectée exclusivement aux garanties prévues aux sections 2 à 4 du titre II du règlement RPP (Risque décès. – Perte totale et irréversible d'autonomie/incapacité de travail. – Invalidité/assurance déplacement professionnel), à hauteur de 0,10 % de la tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale et de 0,15 % de la tranche de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Les taux de cette cotisation seront maintenus inchangés jusqu'au 31 décembre 2013.

Compte tenu des charges nouvelles du régime au 1^{er} janvier 2012 qui justifient le présent protocole, les employeurs prendront à leur charge la totalité des cotisations définies à l'article 2 ci-dessus, à l'exception des cotisations salariées relatives au remboursement des frais de soins, (Section 5 du titre II du règlement RPP) et ceci jusqu'au 30 juin 2012.

Article 4

L'article 46 du règlement du RPP tel qu'annexé au protocole d'accord du 3 janvier 2011 précité est remplacé par les dispositions ci-après :

« Un rapport détaillé sur les résultats de l'exercice précédent ainsi qu'une analyse prospective des résultats probables de l'exercice en cours sont transmis chaque année par le ou les organismes gestionnaires au conseil d'administration de l'ASARPA avant le 31 octobre.

Chaque année, avant le 31 octobre, la commission paritaire professionnelle est informée du rapport mentionné ci-dessus. »

Article 5

Les dispositions du présent protocole s'appliqueront à compter du 1^{er} juillet 2012.

Fait à Paris, le 5 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;

GEMA.

Syndicats de salariés :

FBA CFDT ;
Fédération de l'assurance CFE-CGC ;
SNAATAM CFE-CGC ;
SNCAPA CFE-CGC ;
SNCSA CFE-CGC ;
SNIA CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

**AVENANT N° 3 DU 28 MARS 2012
À L'ACCORD DU 27 JUIN 2002 RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE**

NOR : ASET1250704M

IDCC : 1090

Les organisations soussignées,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 ;

Vu l'accord paritaire national du 27 juin 2002 instituant le dispositif « Inter-auto-plan », modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 16 décembre 2009 ;

Vu les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles susceptibles d'impacter les dispositifs d'épargne salariale mis en place par la branche,
conviennent de modifier comme suit l'accord du 27 juin 2002 :

Article 1^{er}

Le deuxième alinéa de l'article 3 « Organismes désignés » est rédigé comme suit :

« L'organisme responsable de la gestion des FCPE visés à l'article 6 du règlement d'IAP est Pro-BTP-Finances, société anonyme de gestion de portefeuille au capital de 1 600 000 000 €, agréée par l'autorité des marchés financiers (n° GP 97-83), dont le siège social est à Paris 6^e, 7, rue du Regard. »

Article 2

Un avenant n° 5 au règlement d'Inter-auto-plan est annexé au présent accord.

Article 3

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 28 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
Professionnels du pneu ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
CFE-CGC ;
CSNVA ;
FGMM CFDT ;
USM FO.

ANNEXE

Avenant n° 5 **Règlement d'Inter-auto-plan :**

Article 1^{er}

Au 3^e alinéa de l'article 3, le mot : « l'Assedic » est remplacé par les mots : « Pôle emploi ».

Article 2

Le texte de l'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4

Alimentation d'Inter-auto-plan

4.1. Nature des versements

Le compte ouvert par chaque participant soit au titre du PEI, soit au titre du PERCO-I, peut être alimenté par les versements suivants :

1° Versements volontaires du participant ;

2° Versements effectués par l'entreprise, à la demande du salarié.

Le salarié qui souhaite alimenter son compte par des primes d'intéressement doit faire connaître à l'employeur, au plus tard 15 jours après réception du décompte d'intéressement, la fraction qu'il désire voir versée au PEI et/ou au PERCO-I.

Les anciens salariés de l'entreprise pourront affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise. Toutefois, pour que le versement soit admis, il faut qu'ils aient adhéré au PEI et/ou au PERCO-I et effectué au moins un versement avant leur départ et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail.

Le montant minimum de versements 1° et 2° versé annuellement par chaque participant ne peut être inférieur à 160 € qu'il s'agisse du PEI ou du PERCO-I.

3° Sommes issues des jours de repos non pris

Dans les entreprises n'ayant pas mis en place de compte épargne-temps (CET), les salariés peuvent affecter des jours de repos non pris au PERCO-I, dans la limite de 5 par an et par salarié. S'agissant des congés payés, seuls les jours excédant la durée annuelle de 24 jours ouvrables peuvent être affectés au PERCO-I.

La valorisation de l'indemnité correspondant aux jours de repos non pris se fera à la date de la demande d'affectation au PERCO-I par le salarié.

4° Versements au titre de la participation aux résultats

Il s'agit des versements effectués par l'entreprise, à la demande du salarié, des sommes attribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

5° Transferts depuis un compte épargne-temps

Les bénéficiaires disposant de droits affectés sur un compte épargne-temps peuvent les utiliser pour alimenter Inter-auto-plan dans les conditions déterminées par l'accord l'ayant institué et, en l'absence d'accord collectif applicable dans l'entreprise, dans les conditions visées à l'article 6 de l'accord du 20 octobre 2011 annexé à la convention collective.

6° Transferts provenant d'un autre plan

- transferts sur le PEI à la demande du participant de sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne comportant une durée de blocage d'une durée minimale équivalente ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail ;
- transferts sur le PERCO-I à la demande du participant des sommes détenues dans le cadre d'un autre plan d'épargne ou d'un accord de participation, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail.

Le transfert des avoirs détenus au sein d'un PERCO-I vers le PEI n'est pas autorisé.

7° Abondements de l'entreprise

Il s'agit des versements complémentaires effectués au titre de l'abondement par les entreprises qui le souhaitent.

4.2. Limitation des versements

Le montant total des versements 1°, 2° et 3° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne auxquels il participe, ne pourra excéder 25 % de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, 25 % de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est un dirigeant autorisé à adhérer à IAP conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement, ou 25 % de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Le montant total des versements 1°, 2° et 3° effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne pourra excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale, s'il est conjoint du chef d'entreprise non rémunéré ou salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente.

Les transferts visés aux 5° et 6° ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail, et ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

Article 3

Le texte du 3^e alinéa de l'article 5 est modifié comme suit :

« Dans le cadre du PEI, l'abondement peut compléter les versements volontaires et/ou les quotes-parts de participation et/ou les transferts depuis le CET et/ou les primes d'intéressement sauf si le versement de ces dernières intervient après le départ du participant ; dans le cadre du PERCO-I, l'abondement peut en outre compléter les sommes issues de jours de repos non pris. Les transferts de sommes visés au 4° de l'article 4 ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise. »

Article 4

Le texte du 10^e et dernier alinéa de l'article 5 est modifié comme suit :

« Si l'abondement du PERCO-I dépasse, par an et par bénéficiaire, la somme mentionnée à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale, l'excédent est assujéti à une contribution sociale spéciale à la charge de l'employeur. »

Article 5

La liste de 5 FCPE figurant à l'article 6 est complétée par un sixième FCPE selon le texte ci-dessous :

« FCPE BTP épargne horizon

Ce FCPE offre une gestion adaptée à la date envisagée de départ à la retraite de chaque bénéficiaire avec diminution du risque, l'échéance se rapprochant. Il est composé de plusieurs compartiments à allocation d'actif évolutive. Chaque compartiment correspond à un horizon de placement

spécifique. A l'horizon le plus éloigné correspond la part actions la plus importante qui a vocation à être progressivement réduite, en fonction des conditions de marché et de la durée restant à courir jusqu'à la date fixée par le compartiment. Elle sera remplacée par des produits de taux (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un actif totalement investi en monétaire à l'horizon fixé par chaque compartiment.

Sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et des conditions de marché, un nouveau compartiment sera régulièrement créé afin de proposer, en permanence, dans cette gamme, un horizon de placement de 18 ans.

Les principaux risques sont les suivants :

- risque lié à la gestion discrétionnaire ;
- risque de taux ;
- risque actions ;
- risque de perte en capital ;
- risque de crédit ;
- risque de change. »

Article 6

Le dernier alinéa de l'article 8 est supprimé.

Article 7

Le premier alinéa de l'article 11 est scindé en deux alinéas ainsi rédigés :

« Les sommes versées au PEI ne peuvent être retirées que 5 ans après la date de chaque versement. Dans la pratique, les sommes versées au PEI seront disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1^{er} jour du 7^e mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits. Toutefois, les sommes provenant du versement de la participation seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits.

Si dans une entreprise adhérente au PEI, les salariés acquièrent des droits à la fois aux titres de versements au PEI et de la participation, l'ensemble de ces droits peut, si l'entreprise le demande, bénéficier d'une date unique de mise en disponibilité alignée sur la date de disponibilité quinquennale de la participation au 1^{er} jour du 5^e mois. »

Article 8

Dans la partie « Orientation des placements » figurant à l'annexe I « Critères des choix de placements » du règlement d'Inter-auto-plan, est ajouté le descriptif suivant :

« FCP BTP épargne Horizon

Ce FCPE offre une gestion adaptée à la date présumée de départ à la retraite. A ce titre, il est composé de 6 compartiments de 3 ans couvrant de 1 à 18 années d'horizon de placement.

Chaque compartiment correspond ainsi à une échéance spécifique. Le souscripteur investit donc dans le compartiment dont l'horizon est le plus proche de la date envisagée de son départ en retraite.

Tous les 3 ans, le compartiment dont l'échéance la plus proche sera arrivée à son terme sera fusionné avec le fonds BTP épargne Monétaire. Un nouveau compartiment à Horizon 16-18 ans sera parallèlement créé.

La part actions de chaque compartiment a vocation à être progressivement réduite en fonction des conditions de marché et de la durée restant à courir jusqu'à la date d'horizon fixée. Elle sera remplacée par des produits de taux (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un actif investi entre 95 % et 100 % en produits de taux à l'horizon fixé par chaque compartiment.

A ce titre, l'orientation de gestion, la stratégie d'investissement, le ou les indices de référence, le profil rendement/risque ainsi que, éventuellement, la classification de chaque compartiment auront vocation à être modifiés dans le cadre de la désensibilisation envisagée ci-dessus, et ce par période triennale jusqu'à l'arrivée à échéance du compartiment. »

Article 9

La partie « Notices d'information des FCPE interentreprises » figurant à l'annexe I « Critères des choix de placements » du règlement d'Inter-auto-plan, est complétée comme suit :

FCPE BTP épargne Horizon

- a) Compartiment « Horizon 2009-2011 » ;
- b) Compartiment « Horizon 2012-2014 » ;
- c) Compartiment « Horizon 2015-2017 » ;
- d) Compartiment « Horizon 2018-2020 » ;
- e) Compartiment « Horizon 2021-2023 » ;
- f) Compartiment « Horizon 2024-2026 ».

Article 10

A l'annexe II « Réserve spéciale de participation » du règlement d'Inter-auto-plan, il est ajouté après l'article 2 un article 3 ainsi rédigé :

« Article 3

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la réserve de participation :

- les salariés de l'entreprise ;
- les dirigeants et leur conjoint tels que définis à l'article L. 3323-6 du code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de l'entreprise. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par la réglementation. »

Article 11

Le texte de l'article 4 « Répartition de la RSP » (anciennement art. 3) de l'annexe II du règlement d'Inter-auto-plan est modifié comme suit :

« La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles D. 3324-10 à D. 3324-15 du code du travail, soit :

- pour les bénéficiaires liés à l'entreprise par un contrat de travail : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
- pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et suivants et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent ;
- pour les dirigeants ou leur conjoint visés à l'article L. 3323-6 du code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau de salaire le plus élevé dans l'entreprise.

En tout état de cause, le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal à 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

Le montant total des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un exercice donné ne peut excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des bénéficiaires dont les droits acquis seront inférieurs aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle s'appliquerait jusqu'à épuisement du solde de répartition. »

Article 12

Le texte de l'article 5 « Gestion de la participation » (anciennement art. 4) de l'annexe II du règlement d'Inter-auto-plan est modifié comme suit :

« Les sommes issues de la participation sont placées dans IAP et gérées conformément aux articles 6 et suivants du règlement IAP.

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les bénéficiaires pourront opter pour l'une des formules proposées. Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque bénéficiaire un bulletin d'option lui permettant d'exercer son choix.

Lorsque le bénéficiaire a désigné dans son bulletin d'option le plan dans lequel il désire effectuer son versement sans préciser le FCPE sur lequel il désire investir, il est réputé souscrire aux parts du FCPE par défaut prévu à cet effet par ledit plan.

En l'absence de désignation, dans le bulletin d'option du plan dans lequel le bénéficiaire désire effectuer son versement ou en l'absence de réponse dans les délais prévus par le bulletin d'option, il est fait application des dispositions ci-dessous.

Si un PERCO a été mis en place au sein de l'entreprise, le bénéficiaire est supposé souscrire pour moitié aux parts de FCPE du PERCO par défaut et pour moitié aux parts du FCPE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FCPE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FCPE le plus sécuritaire) du PEE mis en place dans l'entreprise.

S'il n'a pas été mis en place de PERCO au sein de l'entreprise, le bénéficiaire est réputé souscrire aux parts du FCPE par défaut du PEI ou, s'il n'a pas adhéré au PEI, du FCPE par défaut (ou s'il n'est pas désigné, du FCPE le plus sécuritaire) du PEE mis en place dans l'entreprise.

S'ils sont affectés au PEI, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont exigibles qu'à l'expiration du délai de 5 ans s'ouvrant le 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

S'ils sont affectés au PERCO-I, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont exigibles qu'à compter de leur départ à la retraite.

En application de l'article R. 3324-22 du code du travail, ce délai d'indisponibilité peut être abrégé dans les cas mentionnés à l'article 12 du règlement IAP.

L'entreprise est autorisée à payer directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail.

Ces sommes devront être versées avant le 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice, à un compte ouvert dans les livres du dépositaire.

Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de retard court à partir du 1^{er} jour du 5^e mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel

la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des FCPE, dont chaque bénéficiaire, titulaire de droits individuels, reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

L'organisme chargé de la tenue de compte conservation des parts et de la tenue de registre, et l'organisme responsable de la gestion des FCPE sont ceux désignés par l'article 3 de l'accord paritaire national relatif à l'épargne salariale et créant Inter-auto-plan.

Les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte des participants à IAP sont à la charge des entreprises, ou cessent d'être à la charge de ces dernières, sont déterminées par l'article 9 du règlement IAP.

Les frais de gestion administrative, financière et comptable des FCPE sont à la charge des FCPE et s'imputent sur le rendement des placements.

Les frais d'entrée ou commissions de souscription, ainsi que les opérations de règlement anticipé ou à l'échéance des droits des participants visée à l'article 11 du règlement d'IAP, sont à la charge des participants. »

Article 13

Dans la liste des prestations de tenue de compte conservation prises financièrement en charge par l'entreprise, annexée au règlement d'Inter-auto-plan, le quatrième point « – prise en charge d'une modification annuelle de choix de placement » est supprimé.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES

AVENANT N° 1 DU 27 MARS 2012
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1250694M
IDCC : 2697

PRÉAMBULE

Il a été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente :

Article 1^{er}

Taux de cotisation au régime frais de santé

La cotisation 2011 au régime frais de santé était de 3,53 % PMSS ⁽¹⁾.

A compter du 1^{er} janvier 2012, la cotisation au régime frais de santé est de 3,46 % PMSS.

Article 2

Garantie assistance

En complément des garanties collectives « Frais de santé », les salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques bénéficient, à titre obligatoire, d'une garantie collective assistance, souscrite auprès de Mondial assistance par le SNCF.

Les garanties sont décrites dans la notice d'information remise par l'assureur et annexée au présent avenant. Elles devront être remises à chacun des salariés bénéficiaires des garanties.

La cotisation afférente à la garantie assistance s'élève, au 1^{er} janvier 2012, à 0,026 % PMSS par mois et par salarié.

Article 3

Participation de l'employeur

Les cotisations afférentes au contrat collectif « Frais de santé » et au contrat collectif « Assistance » sont prises en charge, conformément à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques de la façon suivante :

- 90 % à la charge de l'employeur ;
- 10 % à la charge du salarié.

(1) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 4

Durée. – Dépôt. – Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires (une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

SNPFDC FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

ANNEXE I
CONVENTION D'ASSISTANCE MERCER SANTÉ
(CONDITIONS GÉNÉRALES)

DÉFINITIONS

Bénéficiaires

En qualité d'assurés :

- les salariés du souscripteur.

En qualité d'ayants droit des assurés précités :

- leurs conjoints, « pacsés » ou concubins non séparés, ayants droit du contrat collectif santé du souscripteur ;
- leurs enfants fiscalement à charge, ayants droit du contrat collectif santé du souscripteur ;
- leurs ascendants ou ceux de leurs conjoints, « pacsés » ou concubins non séparés, fiscalement à charge, ayants droit du contrat collectif santé du souscripteur.

Ascendant à charge

Tout ascendant (parent, beau-parent et grand-parent) vivant sous le toit du bénéficiaire et fiscalement à sa charge est considéré comme ascendant à charge.

Domicile

Lieu de résidence principale en France métropolitaine, y compris la Corse et les principautés d'Andorre et de Monaco.

Maladie

Maladie : altération subite de l'état de santé, médicalement constatée.

Maladie chronique : maladie qui évolue lentement et se prolonge.

Maladie grave : maladie mettant en jeu le pronostic vital à court terme (soit dans un délai de 1 semaine).

Affection de longue durée ou ALD

Maladies reconnues comme affections de longue durée par l'assurance maladie et pouvant être prises en charge à 100 % par l'assurance maladie.

Il existe 3 catégories d'ALD pouvant être prises en charge à 100 % par l'assurance maladie :

- les affections inscrites sur la liste des 30 affections de longue durée (ALD 30) comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse. Celle liste est fixée par l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale ;
- les affections dites « hors liste » : il s'agit de maladies graves, de forme évolutive ou invalidante, non inscrites sur la liste des ALD 30, et comportant un traitement prolongé d'une durée prévisible supérieure à 6 mois et une thérapeutique particulièrement coûteuse (exemples : malformation congénitale des membres, embolie pulmonaire à répétition, dégénérescence maculaire) ;

- les polypathologies : lorsque le patient est atteint de plusieurs affections caractérisées entraînant un état pathologique invalidant et nécessitant des soins continus d’une durée prévisible supérieure à 6 mois (exemple : une personne de 90 ans atteinte de cécité et souffrant des séquelles d’une fracture de hanche n’ayant pas permis la reprise de la marche).

Chimiothérapie ou radiothérapie ambulatoire

Administration d’un traitement anti-cancer pendant quelques minutes ou quelques heures dans un hôpital de jour, à la suite de laquelle le patient peut rentrer chez lui.

Accident corporel

Toute atteinte corporelle non intentionnelle et provenant de l’action soudaine d’une cause extérieure. Les intoxications alimentaires sont assimilées à un accident.

Il est précisé que la survenance brutale d’une maladie (accident vasculaire cérébral, infarctus du myocarde, ruptures d’anévrisme, épilepsie, hémorragie cérébrale...) ne peut être assimilée à un accident.

Hospitalisation

Tout séjour dans un établissement de soins privé ou public ou toute hospitalisation à domicile, consécutifs à un accident ou une maladie, prescrits en urgence par un médecin, à l’exclusion des hospitalisations de jour et des hospitalisations planifiées.

Mondial assistance France se réserve le droit de demander un bulletin confirmant l’hospitalisation avant de mettre en œuvre les prestations d’assistance.

Immobilisation

Toute incapacité physique à se déplacer, survenant inopinément et consécutive à un accident ou à une maladie, constatée par un médecin et nécessitant le repos au domicile prescrit par un médecin.

Mondial assistance France se réserve le droit de demander un certificat médical ou un arrêt de travail confirmant l’immobilisation au domicile avant de mettre en œuvre les prestations d’assistance.

Transport

Sauf mention contraire, les transports organisés dans le cadre de cette convention s’effectuent par train ou par avion en classe économique.

Territorialité

Le bénéfice des prestations de la présente convention est ouvert uniquement pour les événements survenus en France métropolitaine et Principautés d’Andorre et de Monaco.

Durée de validité

Les prestations d’assistance sont accordées exclusivement pendant la durée de validité du contrat Mercer santé collective.

I. – ASSISTANCE À DOMICILE

En cas de maladie ou accident

En cas de maladie ou d’accident au domicile, le premier réflexe doit être d’appeler les pompiers ou le SAMU et le médecin traitant. En France, les secours de première urgence sont gratuits.

Toutefois, en cas de difficultés, Mondial assistance France peut communiquer au bénéficiaire les coordonnées de ces services publics.

Il appartient au médecin intervenant sur place de décider seul de la nécessité d’une éventuelle médicalisation du transport du bénéficiaire par le SAMU ou tout autre moyen de transport sanitaire.

Admission à l'hôpital

Si le bénéficiaire le souhaite, et sur prescription médicale uniquement, Mondial assistance France organise et prend en charge :

La recherche et la réservation d'une place en milieu hospitalier, public ou privé, dans la limite des disponibilités dans les établissements hospitaliers situés dans un rayon de 100 km autour du domicile du bénéficiaire.

La mise en relation avec un ambulancier pour transporter le bénéficiaire de son domicile à l'hôpital et le ramener à son domicile. L'attention du bénéficiaire est attirée sur le fait qu'en fonction de la distance parcourue, le transport, peut être plus ou moins coûteux. Le bénéficiaire est invité à demander un devis au prestataire avant la prestation. Les frais de transport seront réglés directement par le bénéficiaire au prestataire concerné.

L'information à la famille ou aux personnes préalablement désignées par le bénéficiaire du lieu d'hospitalisation où elles pourront prendre de ses nouvelles.

Pendant l'hospitalisation

Pendant l'hospitalisation du bénéficiaire, attestée par le bulletin d'hospitalisation ou un certificat médical, si l'hospitalisation doit durer plus de 2 jours et si aucun proche n'est disponible sur place, Mondial assistance France organise et prend en charge :

La présence d'un proche au chevet du bénéficiaire, voyage aller et retour d'un proche (résidant en France métropolitaine, Andorre ou Monaco) désigné par le bénéficiaire, qui vient à son chevet.

Le séjour à l'hôtel de la personne désignée au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire » dans la limite de 60 € TTC par nuit, avec un maximum de 2 nuits.

Cette prestation n'est accordée, que si l'acheminement de ladite personne a été organisé préalablement, dans les conditions définies au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

Au choix du bénéficiaire :

1. La garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans ;
2. La présence d'un proche au domicile ;
3. Le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche.

Chacune de ces prestations n'est pas cumulable avec l'une des deux autres.

La garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 48 heures par période d'hospitalisation.

Chaque prestation de garde d'enfant dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures, du lundi au samedi, hors jours fériés. La prestation est rendue par une travailleuse familiale, auxiliaire puéricultrice ou aide-soignante.

Sa mission consiste à garder l'enfant du bénéficiaire au domicile, à préparer les repas, à apporter des soins quotidiens à l'enfant. Pendant ses heures de présence, la garde d'enfant pourra accompagner les enfants à la crèche, à l'école ou à leurs activités extrascolaires et retourner les chercher.

La présence d'un proche au domicile, voyage aller et retour d'un proche (résidant en France métropolitaine, Andorre ou Monaco) désigné par le bénéficiaire, pour s'occuper des enfants ou petits-enfants de moins de 15 ans à la charge du bénéficiaire.

Le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche, voyage aller et retour jusqu'à chez un proche (résidant en France métropolitaine, Andorre ou Monaco) désigné par le bénéficiaire, avec si nécessaire, accompagnement par un proche désigné par le bénéficiaire ou un correspondant de Mondial assistance France.

Une veille sur les ascendants, par une personne de compagnie, pour un maximum de 48 heures par période d'hospitalisation.

Chaque prestation de la personne de compagnie dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés.

L'aide ménagère à domicile dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 20 heures pouvant être réparties sur 4 semaines.

Le nombre d'heures et la période de mise à disposition de l'aide ménagère indiqués ci-dessus ne sont pas forfaitaires : le nombre d'heures effectivement allouées et leur répartition sur la période de mise à disposition sont déterminés par le chargé d'assistance, en tenant compte de l'état de santé du bénéficiaire.

Chaque prestation de l'aide ménagère dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés. La mission de l'aide ménagère concerne la réalisation de petits travaux ménagers quotidiens (repassage, ménage, préparation des repas, etc.) au domicile du bénéficiaire.

Lorsque l'immobilisation fait suite à une hospitalisation, la demande doit, sous peine de forclusion, être faite dans les 3 jours suivant le retour au domicile.

La prestation d'aide ménagère peut également être fournie en cas de chimiothérapie (à l'exclusion des chimiothérapies orales) ou radiothérapie ambulatoire, à l'issue de chaque séance et pour un maximum de 30 heures réparties sur 10 séances.

Dans tous les cas, cette prestation n'est pas cumulable avec la prestation « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

La garde des animaux de compagnie (chiens, chats, à l'exclusion de tous autres animaux) :

- soit par un professionnel à l'extérieur, frais de nourriture compris, dans la limite de 230 € (TTC) maximum par période d'hospitalisation ;
- soit chez un proche (résidant en France métropolitaine), désigné par le bénéficiaire, dans un rayon maximum de 100 km autour du domicile.

L'animal concerné doit avoir reçu toutes les vaccinations obligatoires. Sont exclus les chiens mentionnés dans l'arrêté du 27 avril 1999 établissant la liste des types de chiens susceptibles d'être dangereux.

Pendant l'immobilisation au domicile

Pendant l'immobilisation au domicile sans hospitalisation ou pour convalescence, prescrites par un médecin, et attestées par le bulletin d'hospitalisation ou le certificat médical, si l'immobilisation doit durer plus de 5 jours et si aucun proche n'est disponible sur place, Mondial assistance France organise et prend en charge :

Au choix du bénéficiaire :

1. La garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans ;
2. La présence d'un proche au domicile ;
3. Le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche.

Chacune de ces prestations n'est pas cumulable avec l'une des deux autres.

La présence d'un proche au chevet du bénéficiaire, voyage aller et retour d'un proche (résidant en France métropolitaine, Andorre ou Monaco) désigné par le bénéficiaire, qui vient à son chevet.

Le séjour à l'hôtel de la personne désignée au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire », dans la limite de 60 € (TTC) par nuit, avec un maximum de 2 nuits.

Cette prestation n'est accordée que si l'acheminement de ladite personne a été organisé préalablement dans les conditions définies au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

La garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 48 heures par période d'hospitalisation.

Chaque prestation de garde d'enfant dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés.

La prestation est rendue par une travailleuse familiale, auxiliaire puéricultrice ou aide-soignante.

Sa mission consiste à garder l'enfant du bénéficiaire au domicile, préparer les repas, apporter des soins quotidiens à l'enfant. Pendant ses heures de présence, la garde d'enfant pourra accompagner les enfants à la crèche, à l'école ou à leurs activités extrascolaires et retourner les chercher.

Le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche, voyage aller et retour jusqu'à chez un proche (résidant en France métropolitaine, Andorre ou Monaco) désigné par le bénéficiaire, avec si nécessaire, accompagnement par un autre proche, désigné par le bénéficiaire ou un correspondant de Mondial assistance France.

L'aide ménagère à domicile dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 20 heures, pouvant être réparties sur 4 semaines.

Chaque prestation de l'aide ménagère dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés. La mission de l'aide ménagère concerne la réalisation de petits travaux ménagers quotidiens (repassage, ménage, préparation des repas, etc.) au domicile du bénéficiaire.

Lorsque l'immobilisation fait suite à une hospitalisation, la demande doit, sous peine de forclusion, être faite dans les 3 jours suivants le retour au domicile.

La prestation d'aide ménagère peut également être fournie en cas de chimiothérapie (hors chimiothérapie orale) ou radiothérapie ambulatoire, à l'issue de chaque séance et pour un maximum de 30 heures réparties sur 10 séances.

En cas d'ALD, dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 60 heures pouvant être réparties selon les besoins du bénéficiaire.

Chaque prestation de l'aide ménagère dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés. La mission de l'aide ménagère concerne la réalisation de petits travaux ménagers quotidiens (repassage, ménage, préparation des repas, etc.) au domicile du bénéficiaire.

Dans tous les cas, cette prestation n'est pas cumulable avec la prestation « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

Le nombre d'heures et la période de mise à disposition de l'aide ménagère indiqués ci-dessus ne sont pas forfaitaires : le nombre d'heures effectivement allouées et leur répartition sur la période de mise à disposition sont déterminés par le chargé d'assistance en tenant compte de l'état de santé du bénéficiaire.

Le portage de repas, si besoin et sur simple appel téléphonique du bénéficiaire ou de son entourage, Mondial assistance France organise le portage de repas au domicile du bénéficiaire ou de l'aidant familial (hors Corse et DOM TOM), avec un délai de mise en place de 4 jours ouvrés maximum. Ce service n'est pas disponible les samedis, dimanches et jours fériés.

Les repas sont livrés par pack de 5 ou 7 « déjeuners + dîners ». La prestation est limitée à une livraison.

Dans les zones non desservies ou lorsque le pack de repas n'est pas adapté, Mondial assistance France pourra proposer l'intervention d'une aide ménagère pour préparer les repas au domicile du bénéficiaire.

La garde des animaux de compagnie (chiens, chats à l'exclusion de tous autres animaux) :

- soit par un professionnel à l'extérieur, frais de nourriture compris, dans la limite de 230 € (TTC) maximum par période d'immobilisation ;
- soit chez un proche (résidant en France métropolitaine) désigné par le bénéficiaire, dans un rayon maximum de 100 km autour du domicile.

L'animal concerné doit avoir reçu toutes les vaccinations obligatoires. Sont exclus les chiens mentionnés dans l'arrêté du 27 avril 1999 établissant la liste des types de chiens susceptibles d'être dangereux.

Cette prestation n'est pas cumulaire avec la prestation « Présence d'un proche au chevet » ci-dessus.

La livraison de médicaments en urgence : recherche (pharmacie proche du domicile ou pharmacie de garde), achat sous réserve de disponibilité, et acheminement au domicile des médicaments prescrits par un médecin depuis moins de 24 heures et immédiatement nécessaires au bénéficiaire.

Mondial assistance France fait l'avance du coût de ces médicaments, que le bénéficiaire devra rembourser au moment où ils lui seront livrés.

Le service de livraison des médicaments est pris en charge par Mondial assistance France et est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

La livraison et la mise à disposition du matériel médical qui lui a été prescrit par son médecin.

La demande, formulée par téléphone, doit être confirmée par courrier ou télécopie. Le coût du matériel médical reste à la charge du bénéficiaire.

La recherche d'une infirmière sur prescription médicale, le plus près possible de l'endroit où se trouve le bénéficiaire, en lui communiquant les numéros de téléphone de l'infirmière.

Dans ce cas, Mondial assistance France n'est pas responsable si aucune infirmière n'est disponible. De même, la non-disponibilité ou l'éloignement trop important de l'infirmière susceptible de se déplacer ne pourra être retenu à l'encontre de Mondial assistance France.

Les frais de déplacements, de soins et d'honoraires sont à la charge du bénéficiaire.

PRESTATION 100 % SANTÉ

En cas d'hospitalisation ou d'immobilisation au domicile ne répondant pas aux conditions énoncées dans le présent document, Mondial assistance France proposera au bénéficiaire :

- une mise en relation avec un réseau de prestataires de services à la personne agréés Mondial assistance, visant à l'accompagner dans la recherche d'une solution appropriée à sa situation. Si le bénéficiaire choisit d'établir un contrat avec le prestataire avec lequel il a été mis en relation, le coût de la prestation est à sa charge ;
- une mise en relation avec une assistante sociale, si le bénéficiaire est dans une situation financière difficile, afin de l'informer et le conseiller sur les aides disponibles.

Services à la personne

L'objectif de ce service est de :

- délivrer de l'information sur les services à la personne ;
- mettre en relation le demandeur avec un prestataire référencé par Mondial assistance France.

Les prestataires de services délivrant des prestations de services à la personne (entrant dans le cadre des activités définies comme telles par le plan Borloo) sont « agréés », afin que le bénéficiaire puisse profiter d'avantages fiscaux.

Les prestations délivrées sont à la charge du bénéficiaire.

Conseil social

Le conseil social est un service d'écoute, d'information et d'orientation concernant des problématiques à caractère social.

Mondial assistance France informe et conseille sur :

- les principales prestations sociales existantes ;
- les conditions d'accès aux établissements spécialisés et leurs financements.

Mondial assistance France oriente les bénéficiaires vers les principaux organismes susceptibles d'apporter une aide financière, du service et de l'accompagnement (sécurité sociale, caisse d'allocations familiales, conseils généraux, centres communaux d'action sociale, ANPE, associations, caisse vieillesse).

Si le bénéficiaire souhaite prolonger une prestation déjà mise en place dans le cadre de son contrat, Mondial assistance proposera une mise en relation avec un réseau de prestataires agréés. Le coût de la prestation reste à la charge du bénéficiaire.

Prestations spéciales pour enfant hospitalisé ou immobilisé au domicile

Pendant l'immobilisation au domicile sans hospitalisation ou pour convalescence, prescrite par un médecin et attestée par le bulletin d'hospitalisation ou le certificat médical, si l'immobilisation doit durer plus de 5 jours et si aucun proche n'est disponible sur place, Mondial assistance France organise et prend en charge :

La garde au domicile de l'enfant de moins de 15 ans malade ou convalescent : dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 24 heures par période d'immobilisation.

Chaque prestation de la garde d'enfant dure au minimum 4 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés. La prestation est assurée par une travailleuse familiale, auxiliaire puéricultrice ou aide-soignante. Sa mission consiste à garder l'enfant convalescent, préparer ses repas et lui apporter les soins quotidiens.

Lorsque l'immobilisation fait suite à une hospitalisation, la demande doit, sous peine de forclusion, être faite dans les 3 jours suivant le retour au domicile.

La conduite de l'enfant à l'école : s'il peut assister à ses cours mais qu'il a des difficultés à se déplacer et qu'aucun proche ne peut assurer son transport. Le transport est organisé par taxi et pris en charge à hauteur de 300 € (TTC) maximum par période d'immobilisation.

Une aide pédagogique dans les matières scolaires principales : lorsque l'immobilisation au domicile entraîne une absence scolaire supérieure à 14 jours consécutifs. Chaque demande est étudiée au cas par cas, pour missionner le répétiteur scolaire habilité à donner des cours du niveau de la classe du bénéficiaire. Il pourra, avec l'accord du bénéficiaire et de son responsable légal, prendre contact avec l'établissement scolaire fréquenté afin d'examiner avec l'instituteur ou les professeurs habituels du bénéficiaire l'étendue du programme à étudier.

L'aide pédagogique est accordée pour la durée effective de l'année scolaire en cours, pendant les jours normalement scolarisés sauf le samedi, à raison de 15 heures par semaine, tous cours confondus, fractionnables par tranche de 3 heures de cours au minimum dans la journée, par matière ou par répétiteur scolaire. Elle cesse dès que l'enfant a repris les cours normalement ou à la fin de l'année scolaire.

La mise en place de l'aide pédagogique peut nécessiter un délai de 2 jours ouvrés.

Sous réserve de l'accord exprès de l'établissement de soins, l'aide pédagogique peut également être fournie en cas d'hospitalisation de l'enfant, attestée par le bulletin d'hospitalisation, qui entraînerait une absence scolaire supérieure à 14 jours consécutifs.

II. – INFORMATION ET MISE EN RELATION

Le secteur des services à la personne est un marché réglementé par la loi du 26 juillet 2005 (dite loi Borloo).

Les prestataires de services délivrant des prestations de services à la personne (entrant dans le cadre des activités définies comme telles par la loi Borloo) sont agréés, afin que le bénéficiaire puisse profiter d'avantages fiscaux.

Services à la personne

Il s'agit d'une offre de mise en relation avec un réseau de prestataires agréés, visant à accompagner le bénéficiaire dans la recherche de solutions de vie quotidienne.

L'objectif de ce service est de :

- délivrer de l'information sur les services à la personne ;
- mettre en relation le demandeur avec un prestataire référencé par Mondial assistance France.

Les prestations délivrées sont à la charge du bénéficiaire.

Suite à une demande de mise en relation auprès de la plate-forme de service, le demandeur/bénéficiaire choisit ou non d'établir un contrat avec le prestataire avec lequel il a été mis en relation et se charge de lui régler directement les coûts relatifs à la réalisation des prestations.

Contenu du service

Lorsque le demandeur souhaite utiliser l'un ou l'autre des services à la personne proposés ci-après, Mondial assistance France :

- lui fournit des informations pratiques relatives aux services à la personne (CESU, fiscalité, contenu des prestations...) ;
- l'aide à qualifier son besoin ;
- recherche un prestataire qualifié, dont les services de Mondial assistance France ont vérifié la capacité à prendre en charge la demande, si elle venait à se confirmer et le plus proche du lieu d'intervention souhaité.

Le demandeur/bénéficiaire est rappelé :

- soit par le prestataire, potentiellement disponible, retenu par Mondial assistance France ;
- soit par Mondial assistance France, lorsque la recherche de prestataire n'a pas abouti dans un délai de 2 jours ouvrables maximum à compter du premier jour ouvrable suivant la demande pour les prestations mentionnées dans le catalogue au paragraphe « catalogue des prestations disponibles » et réalisées en zone urbaine, dès que possible dans les autres cas.

Si le prestataire, avec lequel le demandeur/bénéficiaire a été mis en relation, ne convient pas, celui-ci pourra à nouveau contacter la plate-forme afin d'être mis en relation avec un nouveau prestataire.

Si le bénéficiaire établit un contrat avec le prestataire, le coût de la prestation fournie par le prestataire reste à la charge du bénéficiaire, qui règle directement ces frais, au regard du contrat qui le lie au prestataire. La prestation est réalisée sous la responsabilité du prestataire retenu par le demandeur.

Accès au service

Sur simple appel téléphonique du lundi au vendredi de 8 heures à 20 heures, le samedi de 8 heures à 18 heures (hors jours fériés), Mondial assistance France enregistre la demande de mise en relation avec les prestataires de son réseau de services à la personne agréés Borloo et répond aux demandes d'information.

Les horaires de la plate-forme de service sont à distinguer :

- des horaires d’ouverture des prestataires (horaires auxquels les prestataires sont joignables) ;
- des possibilités d’intervention des prestataires : certains prestataires ne sont pas joignables le soir ou le week-end mais peuvent être en mesure de réaliser des prestations pendant ces créneaux.

Prestations disponibles

Les prestations décrites dans le tableau suivant sont éligibles au dispositif fiscal relatif aux services à la personne.

SERVICES À LA PERSONNE	PUBLIC CONCERNÉ	PRESTATION
Maison et cadre de vie Entretien de la maison	Tous	Travaux d’entretien courant du domicile : ménage, repassage, vaisselle, entretien du linge... Mais aussi sur demande : préparation des repas, portage de linge au pressing, livraison de courses de proximité et en petites quantités à condition que ces prestations soient comprises dans une offre de service comprenant un ensemble d’activités réalisées au domicile. Sont exclus : – le nettoyage des vitres de grande hauteur (au-delà d’une hauteur d’homme) ; – les travaux de type shampooinage des moquettes ou des tapis qui nécessitent un matériel spécifique.
Famille Garde d’enfants	Enfants de tous âges	Garde d’enfants au domicile : – temps plein, temps partiel, sortie d’école, remplacement de nounou ; – éveil et jeux, repas, toilette et soins d’hygiène, maintien de l’environnement des enfants ; – accompagnement/récupération des enfants à la crèche ou à l’école ; – accompagnement aux activités extrascolaires (à pied ou en transports en commun) ; – entretien du lieu de vie de l’enfant. Sont exclus : – les déplacements en voiture ou autres transports ne relevant pas des transports en commun ; – le ménage. Garde d’enfant malade au domicile. Sont exclus : les soins médicaux.
Soutien scolaire	Enfants et étudiants scolarisés	Soutien scolaire niveau primaire « matières classiques », du CP au CM1 : – aide aux devoirs, accompagnement dans certaines matières (français, mathématiques, langues)

SERVICES À LA PERSONNE	PUBLIC CONCERNÉ	PRESTATION
		<p>Soutien scolaire niveau secondaire « matières classiques », de la 6^e à la terminale :</p> <p>– soutien par matière, préparation aux examens (matières classiques : mathématiques, physique, chimie, biologie, français, philosophie, histoire, géographie, anglais, allemand, espagnol, italien, économie, comptabilité, droit)</p> <p>Soutien scolaire matières « hors classiques » du devis cours de musique et cours de solfège</p> <p>Instruments : violon, piano, guitare, flûte à bec, flûte traversière</p> <p>Plusieurs niveaux : débutant, intermédiaire, avancé.</p>

Nos engagements

Lors d'une demande de mise en relation, Mondial assistance France s'engage à tout mettre en œuvre pour trouver un prestataire :

- agréé, qui a été référencé avec soin par Mondial assistance France, pour garantir un service de qualité ;
- qui sera en mesure de rappeler, dans un délai de 2 jours ouvrables maximum, à compter du premier jour ouvrable suivant la demande, si la mission est confirmée (ce délai est valable pour les prestations mentionnées dans le catalogue présenté au paragraphe « catalogue des prestations disponibles » et réalisées en zone urbaine) ;
- qui n'appliquera pas de frais de dossier, sous certaines conditions ;
- dont Mondial assistance France s'est préalablement assuré qu'il était en mesure de satisfaire la demande du bénéficiaire si ce dernier souhaite contracter avec lui.

Si le prestataire, avec lequel le demandeur a été mis en relation, ne convient pas au bénéficiaire, celui-ci pourra à nouveau contacter la plate-forme afin d'être mis en relation avec un nouveau prestataire, sous réserve des disponibilités locales.

Mondial assistance France assure un suivi de la satisfaction du demandeur/du bénéficiaire, en réalisant des enquêtes qualité régulières.

III. – BÉBÉ ASSISTANCE

En cas de séjour en maternité de plus de 8 jours ou de naissances multiples ou pour toute maternité entraînant une intervention chirurgicale (césarienne).

Définitions spécifiques

Alitement

Immobilisation imprévue du bénéficiaire, constatée par un médecin et nécessitant le maintien en position allongée et l'absence de sorties, prescrits par un médecin.

Mondial assistance France se réserve le droit de demander un certificat médical ou un arrêt de travail n'autorisant pas les sorties, spécifiant la durée et prescrivant l'alitement.

Risque couvert

Les services de la présente convention sont accessibles à l'occasion de chaque grossesse médicalement constatée et attestée par un certificat médical.

Mondial assistance France met à la disposition du bénéficiaire les services Bébé assistance ci-après.

Informations et prévention

Sur simple appel téléphonique, du lundi au vendredi (hors jours fériés), de 9 heures à 18 heures, Mondial assistance France communique au bénéficiaire, par téléphone uniquement, les renseignements dont il a besoin dans les domaines ci-après :

Informations sur les modes de garde

Quand doit-on inscrire en crèche son enfant à naître ?

Quelles différences de compétences entre les différents modes de garde ?

Y a-t-il des avantages fiscaux spécifiques à l'un ou à l'autre des modes de garde ?

Conserve-t-on des avantages fiscaux si on emploie un membre de la famille ?

Si besoin, l'assistante sociale de Mondial assistance France aide le bénéficiaire à calculer les coûts de différents modes de garde en fonction de sa situation et de son lieu de résidence.

Informations sur les maternités

Informations à caractère documentaire ⁽¹⁾ :

- les maternités, leurs coordonnées, leurs équipements ;
- les méthodes d'accouchement pratiquées.

Informations juridiques, sociales, fiscales

Démarches administratives liées à la grossesse ou à l'arrivée de l'enfant

Doit-on déclarer la naissance à la mairie de la maternité ou à la mairie de son domicile ?

Quel est le délai à ne pas dépasser ?

Quels documents sont nécessaires ?

Doit-on aussi déclarer la naissance à l'administration fiscale ou peut-on attendre l'année suivante ?

Existe-t-il un arrêt de travail pour allaitement ?

Combien de séances de préparation à l'accouchement sont remboursées par la sécurité sociale ?

Quels sont les impacts fiscaux de l'arrivée d'un enfant au foyer ?

Si besoin, Mondial assistance France orientera le bénéficiaire vers les organismes professionnels susceptibles de lui apporter une réponse ou une aide spécifiques.

Information médicale

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation médicale personnalisée auprès d'un médecin.

En cas d'urgence médicale, il convient d'appeler les services médicaux d'urgence dûment habilités (exemple : centre 15).

Dans quels cas pratique-t-on la césarienne ? Quels sont les risques ?

Le père peut-il être présent ? Peut-on allaiter ? Reste-t-on plus longtemps à la maternité ?

A quel moment peut-on demander une péridurale ?

Qu'est-ce qu'une amniocentèse ? Est-ce dangereux ?

Puis-je passer sans risque des radiographies ?

(1) Sources : SAE : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées, ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, DREES.

Quelles sont les différentes méthodes de préparation à l'accouchement et où puis-je me renseigner à ce sujet ?

Puis-je prendre du fluor ? Des antibiotiques ?

Où puis-je trouver une sage-femme libérale ?

Ai-je le droit à une sage-femme à ma sortie de la maternité ?

Y a-t-il un intervalle optimal entre deux naissances ?

A quel âge peut-on sortir bébé ?

Sommeil : combien de temps doit dormir le nouveau-né ? Faut-il le réveiller pour le nourrir ?

A quelle température doit être la chambre ?

Hygiène : à quelle température faut-il baigner le nouveau-né ? Comment soigner les yeux, les oreilles, le nez, les ongles ?

Que faire en attendant le médecin en cas de fièvre, vomissements, diarrhée... ?

Informations alimentation et diététique

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation médicale personnalisée auprès d'un médecin.

J'ai entendu dire qu'il fallait éviter les édulcorants pendant la grossesse. Est-ce vrai ?

Comment contrôler la prise de poids sans excès pendant la grossesse ?

Allaitement maternel : comment donner le sein ? Combien de tétées faut-il donner par jour ? Quel est l'intervalle entre 2 tétées ?

Alimentation de la maman : comment retrouver mon poids d'avant la grossesse ? Est-ce que des restrictions auront un impact sur la qualité de mon lait ?

Allaitement artificiel : jusqu'à quel âge doit-on stériliser les biberons et les tétines ? Avec quelle eau faire les biberons ?

A partir de quel âge peut-on donner des légumes et fruits au nouveau-né ?

Peut-on parfumer le lait de suite avec du chocolat ?

Peut-on faire des desserts soi-même avec du lait de suite ?

Doit-on sucrer les laitages ?

Si on fait une purée pour toute la famille avec le lait habituel, peut-on en donner à bébé ?

Informations relations parents-enfants

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation personnalisée auprès d'un spécialiste.

Le « baby blues », les relations parents-enfants.

La gestion psycho-affective de l'arrivée d'un petit frère ou d'une petite sœur.

Le rôle du père...

Programme de prévention chez la femme enceinte

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation médicale personnalisée auprès d'un médecin.

Mondial assistance France communique au bénéficiaire des informations détaillées sur des pathologies affectant les parturientes (hypertension gravidique, diabète gestationnel, tabagisme durant la grossesse...).

Parallèlement à ce service et si le bénéficiaire le souhaite, Mondial assistance France lui explique les modalités de prévention envisageables ainsi que les modalités de dépistage pour chaque pathologie.

En aucun cas les renseignements ne feront l'objet d'une confirmation écrite.

Calendrier vaccinal

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation personnalisée auprès d'un spécialiste.

Mondial assistance France communique au bénéficiaire des informations sur le calendrier vaccinal : vaccins obligatoires, vaccins recommandés, modalités de la vaccination, suites prévisibles de la vaccination...

En cas de séjour en maternité de plus de 8 jours ou de naissances multiples ou pour toute maternité entraînant une intervention chirurgicale (césarienne) et si aucun proche n'est disponible sur place, Mondial assistance France organise et prend en charge :

- la présence d'un proche au chevet du bénéficiaire : voyage aller et retour d'un proche (résident en France métropolitaine, Andorre ou Monaco) désigné par le bénéficiaire, qui vient à son chevet ;
- le séjour à l'hôtel de la personne désignée au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire » dans la limite de 60 € (TTC) par nuit, avec un maximum de 2 nuits.

Cette prestation n'est accordée que si l'acheminement de ladite personne a été organisé préalablement dans les conditions définies au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

En cas de traumatisme psychologique

Lorsque la bénéficiaire est confrontée à une situation difficile suite à un événement lié à la grossesse ou à l'accouchement qui l'affectent psychologiquement et qu'elle souhaite être accompagnée pour mieux les surmonter, Mondial assistance France organise et prend en charge :

- un soutien psychologique par un psychologue clinicien qui aidera le bénéficiaire à identifier, évaluer et mobiliser ses ressources personnelles, familiales, sociales et médicales pour traverser ce moment difficile.

La prestation est rendue par téléphone. Sur simple appel du bénéficiaire, un rendez-vous est pris à sa convenance avec un psychologue de Mondial assistance France qui le rappellera pour entamer la démarche. Si besoin, le bénéficiaire pourra être mis directement en relation avec un psychologue, sous réserve que l'un des psychologues de l'équipe de Mondial assistance France soit effectivement disponible. Les entretiens se déroulent en toute confidentialité et dans le respect des codes de déontologie en vigueur.

L'accompagnement proposé est limité à 3 entretiens au plus. Si la situation du bénéficiaire nécessite un suivi à plus long terme par un praticien de terrain, le psychologue l'orientera vers son médecin traitant ;

- un accompagnement psychologique par un psychologue proche du domicile du bénéficiaire.

Cette prestation est soumise à une évaluation conjointe par le médecin de Mondial assistance France et le médecin traitant du bénéficiaire ou le médecin urgentiste intervenu au moment de l'événement.

Si la situation du bénéficiaire justifie un accompagnement psychologique en raison de l'ampleur du traumatisme subi, un premier rendez-vous avec le psychologue permet de déterminer les objectifs et la durée de l'accompagnement. Dans ce cas, la prise en charge de Mondial assistance France est limitée à 12 heures de consultation en cabinet.

Dans le cas contraire, le médecin traitant convient avec son patient du mode d'intervention adapté.

IV. – ASSISTANCE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

De nombreux événements peuvent perturber la vie quotidienne (divorce, difficultés financières, dépendance, invalidité temporaire...). Il est alors rassurant de pouvoir être soutenu et écouté dans

les difficultés rencontrées, quelle que soit leur nature, mais aussi conseillé quant aux démarches à entreprendre.

L'assistance conseil et accompagnement social conçue par Mondial assistance France a pour objectif d'aider le bénéficiaire à faire face à sa nouvelle situation en proposant les services suivants :

- conseil social : écoute, informations à caractère législatif et orientation vers les services appropriés ;
- accompagnement social : soutien et suivi du bénéficiaire jusqu'à stabilisation de la situation individuelle.

Conseil social

Information et conseil

Le conseil social est un service d'écoute, d'information et d'orientation concernant des problématiques à caractère social.

Mondial assistance France :

- informe et conseille :
 - sur les principales prestations sociales existantes ;
 - sur les conditions d'accès aux établissements spécialisés et leurs financements ;
- oriente le bénéficiaire vers les principaux organismes susceptibles d'apporter une aide financière du service et de l'accompagnement (sécurité sociale, caisse d'allocations familiales, conseils généraux, centres communaux d'action sociale, Pôle emploi, associations, caisse vieillesse).

Accompagnement social

Accompagnement dans les démarches administratives et sociales

L'accompagnement social est un service d'accompagnement et de suivi personnalisé du bénéficiaire. Il recouvre les dimensions d'écoute, d'information et d'orientation, décrites dans le volet « conseil social », et il comprend également la coordination et la mise en œuvre de prestations. Dans la plupart des cas, une démarche d'accompagnement social s'inscrit dans la durée (moyen, long terme) et concerne des situations sociales complexes.

Mondial assistance France soutient et suit le bénéficiaire jusqu'à la stabilisation de sa situation individuelle, et dans ce cadre assure :

- une coordination entre les personnes et les organismes sollicités ;
- un accompagnement à la constitution de dossiers administratifs ;
- une expertise, sur le plan social, délivrée par les assistantes sociales et qui permet un suivi de la situation sur le long terme.

L'accompagnement social est constitué des prestations suivantes :

Évaluation : afin de mieux accompagner l'aidant sur le long terme, une évaluation personnalisée est réalisée par des professionnels de Mondial assistance France. Elle permet de mesurer et de connaître :

- le contexte dans lequel le bénéficiaire aidant évolue ;
- ses habitudes de vie (son domicile est-il éloigné de celui de la personne aidée...) ;
- son environnement professionnel (situation/employeur) ;
- son environnement familial (composition, proximité géographique) ;

et d'évaluer le contexte matériel dans lequel il vit.

L'évaluation a pour objectif de déterminer l'ensemble des besoins du bénéficiaire et de l'aider à obtenir les aides auxquelles il peut prétendre, compte tenu de sa situation personnelle (par exemple : recherche de multifinancements).

Diagnostic et mise en œuvre : à l'issue de l'évaluation de la situation et à la demande du bénéficiaire, Mondial assistance France propose un plan d'actions.

Au cours de la phase de mise en œuvre, Mondial assistance France pourra :

- accompagner dans les démarches ;
- mettre en relation avec des prestataires, des organismes de financement/partenaires sociaux ;
- rechercher des coordonnées, coûts ou modalités de prise en charge.

Thèmes abordés

L'assistance conseil et accompagnement social touche tous les domaines de la naissance au décès, selon la législation en vigueur.

Handicap/invalidité :

- info sur la pension d'invalidité ;
- le taux d'invalidité ;
- l'AAH (allocation adulte handicapé) ;
- les MDPH (maison départementale des personnes handicapées) ;
- le financement de matériel ;
- le type de structures (services, établissements...) ;
- l'aménagement du domicile.

Gérontologie :

- l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) ;
- le CLIC (centre local d'information et de coordination) ;
- le SSIAD (service de soin infirmier à domicile), services de soins ;
- les types d'établissements.

Maladie/accident :

- les droits ;
- les démarches à entreprendre.

Insertion :

- les droits ;
- les structures d'accompagnement ;
- les démarches d'insertion sociales/pro ;
- le RSA (revenu de solidarité active).

Famille/enfance :

- les prestations ;
- les organismes ;
- l'aide au logement.

Personnes seules :

- les prestations ;
- les services de suivi, d'accueil.

Décès :

- les prestations ;
- les démarches à entreprendre.

Budget :

- le surendettement ;
- les priorités à arrêter lors de l'établissement d'un budget.

Accès au service :

Dès la souscription et pendant toute la durée du contrat, sur simple appel téléphonique, du lundi au vendredi, de 8 heures à 19 heures, hors jours fériés, Mondial assistance France propose au bénéficiaire, par téléphone uniquement, un service d'information et de conseil social.

Ce service peut être interpellé par :

- le bénéficiaire ;
- sa famille ;
- ses proches ;
- un aidant.

Certaines demandes peuvent nécessiter des recherches. Mondial assistance France s'engage alors à répondre dans un délai de 2 jours ouvrés.

V. – ASSISTANCE DÉCÈS

Préparation des obsèques de son vivant

Mondial assistance France met à la disposition du bénéficiaire les services ci-après.

Information décès/succession

Si besoin, sur simple appel téléphonique du lundi au samedi, de 9 heures à 20 heures hors jours fériés, le bénéficiaire, pour préparer sa succession, ou bien ses proches trouveront auprès des spécialistes de Mondial assistance France toutes informations et réponses utiles concernant :

Décès :

- le décès à l'hôpital/le décès à domicile ;
- la constatation du décès ;
- les prélèvements d'organes, les dons d'organes ;
- la conservation du corps : la thanatopraxie ;
- le transport du corps ;
- les chambres funéraires.

Obsèques :

- les sociétés de pompes funèbres ;
- les sociétés de marbrerie funéraire ;
- l'organisation des pompes funèbres en France ;
- la préparation des obsèques ;
- la toilette du défunt ;
- le choix du cercueil et des accessoires ;
- les voitures funéraires ;
- les concessions ;
- la crémation ;
- les différents rites et cérémonies religieuses.

Démarches de succession :

- le règlement des frais d'obsèques ;
- l'apposition des scellés ;
- le sort des avoirs financiers et des biens détenus par le défunt (mobilier, objets, véhicules, biens immobiliers...) : règles applicables et démarches à effectuer ;
- les formalités auprès des organismes, droits à faire valoir et calendrier : caisse de retraite, employeur, Assedic, établissements financiers, sécurité sociale, allocations familiales, mutuelles, administration fiscale ;

- le compte bancaire joint, les assurances... ;
- les déclarations à la mairie...

Règlement de la succession : les options offertes aux héritiers et leurs conséquences : l'acceptation de la succession, l'acceptation sous bénéfice d'inventaire, la renonciation.

Règles de répartition de la succession :

- l'ordre de succession et les modalités d'attribution ;
- les règles applicables, générales, et particulières à certaines situations (représentation, fente successorale, enfants adoptés, décès simultanés, transmission des droits de propriété littéraire et artistiques...) ;
- les droits du conjoint survivant.

Situations particulières d'héritage :

- le testament, les donations, l'usufruit, la nue-propriété ;
- les mineurs, les incapables majeurs ;
- les héritiers résidant à l'étranger.

Comment disposer, prendre possession des biens :

- l'indivision ;
- les formalités : actes notariés, pièces héréditaires ;
- le partage ;
- les droits de succession ;
- les biens à déclarer ;
- la détermination de l'actif successoral taxable ;
- le paiement des droits et contrôle du fisc.

Droits du conjoint et de ses enfants :

- l'aide sociale ;
- l'allocation veuvage ;
- la pension de réversion de la sécurité sociale ;
- les droits des conjoints divorcés (pension partagée) ;
- la location (le droit au maintien) ;
- le capital décès pour les cotisants à la sécurité sociale.

En cas de décès à plus de 50 km du domicile en France métropolitaine ou en voyage à l'étranger Mondial assistance France organise et prend en charge, selon les besoins :

Rapatriement de corps

Le transport du corps depuis le lieu du décès (sauf si le décès survient sur la voie publique ou s'il survient une contrainte d'ordre médico-légal), ou depuis la chambre funéraire ou depuis le lieu de mise en bière jusqu'au lieu d'inhumation en France métropolitaine, Andorre ou Monaco.

Assistance aux enfants du bénéficiaire décédé

Si aucun proche n'est en mesure de s'occuper d'eux, Mondial assistance France organise et prend en charge, pour les enfants du bénéficiaire décédé âgés de moins de 15 ans :

- la présence d'un proche au domicile du bénéficiaire : voyage aller et retour d'un proche ou d'une personne désignée par la famille, résidant en France métropolitaine, Andorre ou Monaco, pour s'occuper des enfants ou petits-enfants (cette prestation n'est pas cumulable avec les prestations « Transfert des enfants ou petits-enfants chez un proche » et « Garde au domicile des enfants ou petits-enfants » ;
- le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche : voyage aller et retour jusque chez un proche désigné par la famille, résidant en France métropolitaine,

Andorre ou Monaco, avec si nécessaire, accompagnement par un proche désigné par la famille ou un correspondant de Mondial assistance France (cette prestation n'est pas cumulable avec les prestations « Présence d'un proche au domicile du bénéficiaire » et « Garde au domicile des enfants ou petits-enfants ») ;

- la garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 24 heures.

Chaque prestation de garde d'enfant dure au minimum 4 heures incluant le temps de parcours jusqu'au domicile du bénéficiaire, et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés.

La prestation est rendue par une travailleuse familiale, auxiliaire puéricultrice ou aide-soignante.

Sa mission consiste à garder l'enfant du bénéficiaire au domicile, préparer les repas, apporter des soins quotidiens à l'enfant. Pendant ses heures de présence, la garde d'enfant pourra accompagner les enfants à la crèche, à l'école ou à leurs activités extrascolaires et retourner les chercher (cette prestation n'est pas cumulable avec les prestations « Présence d'un proche au domicile du bénéficiaire » et « Transfert des enfants ou petits-enfants chez un proche »).

Assistance aux animaux de compagnie du bénéficiaire décédé

Si aucun proche n'est en mesure de s'occuper des animaux de compagnie (chiens, chats, à l'exclusion de tous autres animaux), Mondial assistance France organise et prend en charge, la garde des animaux de compagnie (chiens, chats, à l'exclusion de tous autres animaux) à l'extérieur, frais de nourriture compris, dans la limite de 230 € (TTC) maximum, en attendant que la famille prenne les dispositions appropriées.

L'animal concerné doit avoir reçu toutes les vaccinations obligatoires. Sont exclus les chiens mentionnés dans l'arrêté du 27 avril 1999 établissant la liste des types de chiens susceptibles d'être dangereux.

Obsèques

Organisation des obsèques

A la demande de la famille du bénéficiaire et pour son compte, Mondial assistance France peut se charger de coordonner l'organisation des obsèques en France métropolitaine : convoi, cérémonie religieuse, ouverture du caveau et mise en bière...

Pour ce faire, Mondial assistance France fait appel à son prestataire habituel ou à celui désigné par la famille.

Dans ce cas, un devis envoyé aux ayants droit pour accord préalable doit être approuvé par un ayant droit ou une personne ayant reçu délégation pour ce faire.

Tous les frais sont à la charge de la famille.

INFORMATIONS TÉLÉPHONIQUES

Sur simple appel téléphonique, du lundi au samedi, de 9 heures à 20 heures, hors jours fériés Mondial assistance France communique aux bénéficiaires, par téléphone uniquement, les renseignements qui leur sont nécessaires dans les domaines suivants.

INFORMATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL SUR LA SANTÉ

Les urgences (n° SAMU, pompier, centre anti-poison...).

Les structures sanitaires (hôpitaux et cliniques) : leurs coordonnées, leurs spécialités.

Les problèmes d'alcool, de tabagisme.

Les problèmes de poids.

Le groupe sanguin (compatibilité entre époux, transfusion...).

La grossesse et l'accouchement : les médicaments interdits/à éviter, les examens à effectuer (obligatoires/facultatifs).

Les maladies infantiles.

Les vaccinations à effectuer : caractère obligatoire/conseillé, risques liés à la vaccination.

Les maladies du 3^e/4^e âge.

L'alimentation : en général et en fonction de certaines pathologies (exemple : le diabète).

Les médicaments : les médicaments génériques.

Informations préventives concernant les modes de transmission et les risques liés à certaines maladies, les précautions à prendre... (exemples : rougeole, sida...).

La santé en voyage (hygiène, vaccins, équivalence en médicaments, formulaires de sécurité sociale...).

INFORMATIONS JURIDIQUES GÉNÉRALISTES

Consommation

La vente :

- les contrats ;
- les garanties ;
- les recours...

Finances

Conséquences financières d'une caution ;

Les crédits ;

Les associations ;

La garantie du bon vendeur ;

Le bon de commande et le devis ;

L'assurance habitation, automobile, scolaire... ;

La banque : opposition et rejet bancaire, le découvert, les dates de valeur...

Fiscalité

Les impôts :

- remplir sa déclaration ;
- les déductions, les abattements, les réductions ;
- les taxes diverses (habitation, foncière, redevances, enlèvement des ordures ménagères) ;
- comment bénéficier des avantages fiscaux ?

Contrôle et redressement :

- les délais pour faire appel ;
- la taxation d'office ;
- la communication des comptes bancaires...

Emploi

La protection des droits :

- contrat de travail ;
- 35 heures ;
- conventions collectives ;
- accords d'entreprises.

L'entretien avec son employeur :

- rupture du contrat de travail ;
- comment se faire assister ;
- les recours ;
- les indemnités ;
- la négociation...

Démarches en situation de chômage

Les administrations sociales.

Les administrations financières.

Les organismes départementaux.

Placements. – Assurance-vie

Type de contrat.

Droits d'entrée.

Frais.

Rendements, taux garantis.

Retraite

Conditions pour partir à la retraite.

Cumul emploi-retraite.

Prélèvements obligatoires.

Retraite complémentaire.

Nouveaux produits retraite...

Succession

Le coût de l'héritage.

Les démarches administratives.

Les dettes et actions sociales.

La fiscalité, les frais de notaire.

La donation partage.

Les formes de testament...

Famille

L'état civil.

Les allocations familiales.

La scolarité.

Les employés de maison : contrat de travail, congés payés, chèque emploi-service, salaire, déductions fiscales...

Le mariage, le divorce...

La pension alimentaire...

Vie quotidienne

Les démarches administratives :

- les papiers d'identité ;
- les services publics et les droits des administrés ;

- le service national ;
- la justice : le tribunal d’instance et de grande instance, le tribunal administratif, l’aide juridictionnelle, les saisies... ;
- quels documents conserver... ;
- la scolarité : enseignement, formation... ;
- l’état civil.

Immobilier

Achat, vente, compromis ou promesse de vente, les frais, les arrhes...

La copropriété : règlement, charges, assemblée générale, le syndic, le conseil syndical...

Les relations de voisinage, les troubles et les servitudes...

Les travaux.

Les déductions fiscales.

Les assurances...

Les intermédiaires : l’agent immobilier, le notaire...

Les locations d’immeuble : les baux, les meublés, la loi de 1989, la loi de 1948...

Les indices.

Site Internet

Mercer a mis en place un site extranet avec accès personnel sécurisé Mercernet.fr

Il propose des fonctionnalités de services pratiques à l’ensemble des assurés gérés en santé par Mercer :

- consultation des décomptes ;
- demande de prise en charge hospitalière en temps réel ;
- consultation des résumés de garanties ;
- téléchargement des formulaires de gestion ;
- modification administrative simple.

Mercer souhaite élargir ses services en ligne à d’autres services que ceux purement transactionnels, inciter de nouveaux assurés à venir se connecter sur le site, tout en leur offrant un accès au domaine de la prévention, valeur que Mercer veut mettre en avant en tant qu’acteur responsable du système de santé.

L’assuré devra pouvoir se connecter avec son identifiant et mot de passe actuel.

Les services attendus vont de l’information au conseil en passant par le coaching santé.

Pour l’ensemble de ces services, Mondial assistance France met à la disposition du bénéficiaire un site internet dédié à la prévention et aux bonnes pratiques, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et *via* le site Mercernet.fr.

Ce site propose :

1. Une information concrète, validée par le corps médical, sur des problématiques de santé au quotidien, telles que le diabète, l’asthme, le cancer, le sommeil, la nutrition, les allergies...
2. Des dossiers thématiques regroupés par rubrique, telle que :
 - urgences : les gestes qui sauvent, la prévention des accidents domestiques... ;
 - prévenir et guérir : conserver un cœur en bonne santé, prévenir l’ostéoporose... ;
 - bien dans sa tête : stress, dépression... ;
 - bien dans son corps : l’obésité infantile, le mal de dos, la sexualité... ;
 - etc.

Ces dossiers proposent une information complète et pratique autour de la prévention : des articles, des focus (par profil ou particularité), un test, une fiche pratique récapitulative et, le cas échéant, des liens vers des sites de référence.

3. La possibilité de constituer un espace réservé où le bénéficiaire pourra :

- trouver des informations personnalisées en fonction de son profil à partir d'un bilan prévention express ;
- créer son carnet de vaccinations avec, s'il le souhaite, des rappels automatiques pour le renouvellement des vaccins ;
- créer son « carnet de voyage » à l'aide d'un traducteur médical ;
- regrouper ses fiches thématiques favorites afin de les retrouver plus rapidement.

4. Un abonnement gratuit à une *Newsletter santé* centrée sur la prévention, dont chaque numéro aborde différents thèmes de prévention en lien avec l'actualité du moment et renvoie vers le site.

La *Newsletter santé* est transmise exclusivement par e-mail (l'inscription se fait directement sur le site).

Les services du site ne constituent ni directement, ni indirectement une consultation médicale. Ils ne peuvent en aucun cas remplacer une consultation médicale personnalisée auprès d'un médecin.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les prestations de la convention d'assistance souscrite par le syndicat national des chasseurs de France auprès de Fragonard assurances (SA au capital de 37 207 660 € – 479 065 351 RCS Paris, entreprise régie par le code des assurances, siège social : 2, rue Fragonard, 75017 Paris) sont mises en œuvre par Mondial assistance France (société par actions simplifiée au capital de 7 584 076,86 € – 490 381 753 RCS Paris, siège social : 54, rue de Londres, 75008 Paris, société de courtage d'assurances, inscription ORIAS 07 026 669).

Mondial assistance France ne peut en aucun cas se substituer aux organismes locaux de secours d'urgence. Le bénéficiaire ou ses proches doivent, en cas d'urgence, prendre contact directement et en priorité avec les services locaux de secours d'urgence.

Mondial assistance France ne sera pas tenue responsable des manquements ou contretemps à l'exécution de ses obligations qui résulteraient de cas de force majeure ou d'événements tels que guerres civiles ou étrangères, révolutions, mouvements populaires, émeutes, grèves, saisies ou contraintes par la force publique, interdictions officielles, pirateries, explosions d'engins, effets nucléaires ou radioactifs, empêchements climatiques graves et les événements imprévisibles d'origine naturelle.

Elle s'efforcera néanmoins de tout mettre en œuvre pour venir en aide au bénéficiaire.

Par le seul fait qu'il réclame le bénéfice d'une assistance, le demandeur s'engage à fournir à Mondial assistance France, soit concurremment à la demande écrite, soit dans les 5 jours suivant l'appel (sauf cas fortuit ou de force majeure), tous actes, pièces, factures et certificats de nature à établir la matérialité de l'événement ouvrant droit au bénéfice des prestations de la présente convention.

Mondial assistance France ne peut répondre des manquements ou contretemps qui résulteraient du non-respect par le bénéficiaire des dispositions qui précèdent et serait en droit de réclamer au bénéficiaire le remboursement des frais exposés.

L'organisation par le bénéficiaire ou par son entourage de l'une des assistances énoncées dans la présente convention ne peut donner lieu à remboursement que si Mondial assistance France a été prévenue préalablement et a donné son accord exprès.

Dans ce cas, les frais exposés seront remboursés sur présentation des justificatifs originaux, dans la limite de ceux que Mondial assistance France aurait engagés pour organiser le service.

Conditions applicables aux services de renseignement téléphonique

En aucun cas les renseignements communiqués ne feront l'objet d'une confirmation écrite.

Les informations fournies par Mondial assistance France sont des renseignements à caractère documentaire. Mondial assistance France s'interdit toute consultation, diagnostic ou prescription médicale, et n'est pas tenue de répondre aux questions concernant des jeux et des concours.

La responsabilité de Mondial assistance France ne pourra en aucun cas être recherchée dans le cas d'une mauvaise utilisation ou interprétation inexacte du ou des renseignements qui auront été communiqués.

Certaines demandes peuvent nécessiter des recherches. Mondial assistance France s'engage alors à répondre dans un délai de 2 jours ouvrés.

Conditions applicables aux services d'assistance à la personne au domicile

Les prestations énoncées dans la présente convention ne se substituent en aucune façon aux interventions des services publics, ni aux prestations dues par les organismes sociaux et les employeurs.

Mondial assistance France se réserve le droit de demander, préalablement à la mise en œuvre des prestations, tout justificatif de nature à établir la matérialité de l'événement générant la demande d'assistance (certificat médical, bulletin d'hospitalisation...). Ce justificatif sera adressé au médecin Mondial assistance France qui se réserve le droit de contacter le médecin qui a établi ledit justificatif.

L'organisation par le bénéficiaire ou par son entourage de l'une des assistances énoncées ci-avant ne peut donner lieu au remboursement que si Mondial assistance France a été prévenue préalablement et a donné son accord exprès.

Les frais exposés seront remboursés sur présentation des justificatifs, dans la limite de ceux que Mondial assistance France aurait engagés pour organiser le service.

Sauf mention contraire, la mise en place des prestations d'assistance au domicile peut nécessiter un délai de 1 demi-journée ouvrée.

La prestation « garde au domicile de l'enfant convalescent de moins de 15 ans » n'est pas ouverte :

- pendant les congés légaux du ou des parents et de la nourrice employée et déclarée ;
- lorsqu'un membre majeur de la famille est présent au domicile.

La prestation « aide pédagogique » n'étant pas conçue pour servir les convenances personnelles, toute fausse déclaration, falsification ou tentative de fraude entraîne la perte du bénéfice de la prestation et le remboursement immédiat des sommes éventuellement engagées par Mondial assistance France pour sa réalisation.

1. Exclusions générales

Sont exclus :

- les demandes non justifiées ;
- les maladies et accidents et leurs conséquences, antérieurs à la date d'effet du contrat ;
- les maladies psychologiques antérieurement avérées/constituées (ou) en cours de traitement ;
- les états résultant de l'usage de drogues, stupéfiants et produits assimilés non prescrits médicalement, et de l'absorption d'alcool ;
- les conséquences de tentative de suicide.
- les conséquences :
 - des situations à risques infectieux en contexte épidémique ;
 - de l'exposition à des agents biologiques infectants ;
 - de l'exposition à des agents chimiques type gaz de combat ;
 - de l'exposition à des agents incapacitants ;

- de l'exposition à des agents neurotoxiques ou à effets neurotoxiques rémanents ;
 - de l'exposition à des agents radioactifs,
- qui font l'objet d'une mise en quarantaine ou de mesures préventives ou de surveillances spécifiques ou de recommandations de la part des autorités sanitaires internationales ou des autorités sanitaires locales du pays où le bénéficiaire séjourne ou des autorités sanitaires nationales du pays de destination du rapatriement ou du transport sanitaire ;
- les dommages provoqués intentionnellement par un bénéficiaire et ceux résultant de sa participation à un crime, à un délit ou une rixe, sauf cas de légitime défense ;
 - les événements survenus de la pratique de sports dangereux (raids, trekkings, escalades...) ou de la participation du bénéficiaire en tant que concurrent à des compétitions sportives, paris, matchs, concours, rallyes ou à leurs essais préparatoires, ainsi que l'organisation et la prise en charge de tous frais de recherche ;
 - la plongée sous-marine si le bénéficiaire ne pratique pas ce sport dans une structure adaptée et reconnue par la CMAS (confédération mondiale des activités subaquatiques) et si en cas d'accident, le bénéficiaire n'a pas été pris en charge par un centre de traitement hyperbare (Mondial assistance France n'intervient qu'après cette première prise en charge pour organiser l'assistance médicale) ;
 - les dommages résultant de soins d'ordre esthétique (y compris chirurgie esthétique) sauf si ces dépenses sont consécutives à un accident garanti ;
 - les maladies chroniques et l'invalidité permanente, antérieurement avérées/constituées ;
 - les hospitalisations prévisibles.

2. Exclusions spécifiques

Les états de grossesse, sauf complication imprévisible, et dans tous les cas à partir de la 36^e semaine d'aménorrhée pour les garanties « pendant l'hospitalisation » et « pendant l'immobilisation au domicile ».

Les maladies relevant de l'hospitalisation à domicile pour la garantie « pendant l'hospitalisation ».

Mise en œuvre des garanties

Toute demande de mise en œuvre de l'une des prestations de la présente convention doit obligatoirement être formulée directement par le bénéficiaire ou ses proches auprès de Mondial assistance France par l'un des moyens ci-après :

Téléphone : 01-40-25-57-74, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sauf mentions contraires, en indiquant :

- le nom et le numéro du contrat souscrit ;
- le nom et le prénom du bénéficiaire ;
- l'adresse exacte du bénéficiaire ;
- le numéro de téléphone où le bénéficiaire peut être joint.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES

AVENANT N° 1 DU 27 MARS 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250693M
IDCC : 2697

PRÉAMBULE

Il a été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente :

Article 1^{er}

Taux de cotisation au régime prévoyance

A compter du 1^{er} janvier 2011, les cotisations au régime de prévoyance sont les suivantes :

- personnel non cadre :
 - 2,04 % des tranches A et B du salaire brut soumis à cotisation ;
- personnel cadre :
 - 1,95 % de la tranche A du salaire brut soumis à cotisation ;
 - 2,35 % des tranches B et C du salaire brut soumis à cotisation.

Article 2

Durée, dépôt et publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

SNPFDC FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES

AVENANT N° 2 DU 27 MARS 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250695M
IDCC : 2697

PRÉAMBULE

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer, d'une part, la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et, d'autre part, la sécurisation des parcours professionnels et la promotion sociale des salariés.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des structures cynégétiques par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en capacité d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de sa structure cynégétique ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de la structure cynégétique ;
 - du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative, en accord avec leur employeur ;
 - de l'accès au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à leur seule initiative ;
- concourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant des conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Actions de formation concourant à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'il convient de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ;
- du congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
- du droit individuel à la formation, mis en œuvre à l'initiative des salariés, en liaison avec leur entreprise ;
- du contrat et de la période de professionnalisation.

Les actions ainsi réalisées peuvent prendre diverses formes en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de formation, de professionnalisation, de bilans, de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'accompagnement, incluant des actions de pré-qualification ou préalables à la conclusion d'un contrat de travail.

Les entretiens professionnels et/ou le passeport formation doivent notamment permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer son orientation et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte des besoins en qualification et/ou en compétences de la structure cynégétique, ou plus généralement de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences, ses qualifications et aptitudes professionnelles.

La mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs doit contribuer à permettre à chaque salarié de progresser selon l'article 6 de la convention collective.

Article 1^{er}

Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de la structure cynégétique.

Article 1.1

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience.

Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Article 1.2

L'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Article 1.3

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ou hors temps de travail (conformément aux dispositions de l'article 2.10.2.b de l'accord national interprofessionnel [ANI] du 5 décembre 2003 qui demeurent inchangées).

Si l'action est réalisée hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation égale à 50 % du salaire net et bénéficie du maintien de la protection contre les accidents du travail. Le salarié peut refuser de se former hors temps de travail ; cela ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 1.4

Les priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation sont les suivantes :

Les actions de formation identifiées comme prioritaires par la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche sont celles figurant dans le catalogue élaboré paritairement et annuellement par ladite CPNEF. Ce catalogue est diffusé selon les modalités prévues à l'article 3.4.4 de la convention collective.

En cas de demande de départ en formation exprimée par la structure cynégétique adhérente à la branche non couverte par le catalogue, le financement de cette dernière pourra être assuré de manière dérogatoire par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par le présent accord sous réserve de l'autorisation préalable de la CPNEF de la branche.

Article 2

Professionnalisation

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par la structure cynégétique lorsqu'elle dispose d'un service de formation. La formation doit alors se dérouler dans des lieux distincts, de préférence dans une structure de formation identifiée comme telle ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en structure cynégétique d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 2.1

Contrats de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour notamment la conclusion et l'exécution du contrat de professionnalisation. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

Article 2.1.1

Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- une certification professionnelle reconnue par la CPNEF (certificat de qualification professionnelle [CQP]) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche.

Article 2.1.2

Publics éligibles :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle dans la branche ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;
- tout demandeur d'emploi, dès son inscription à Pôle emploi.

Au terme des articles L. 6325-1, 3° et 4°, et L. 6325-1-1 du code du travail, la branche reconnaît comme prioritaires les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI).

Article 2.1.3

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est d'une durée minimum de 6 mois et maximum de 12 mois. Les parties signataires conviennent au titre du présent accord d'étendre la durée maximum du contrat de professionnalisation à 24 mois pour les publics identifiés comme prioritaires à l'article 2.1.2 et/ou pour toute action de formation débouchant sur l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP.

Article 2.1.4

Rémunérations minimales (minima prévus dans l'ANI)

ÂGE	INFÉRIEUR AU BAC professionnel ou titres professionnels équivalents	QUALIFICATION AU MOINS ÉGALE à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Jeunes âgés de moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
Salariés de 26 ans et plus	Minimum du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle	

Article 2.1.5

Conditions de prise en charge

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par la CPNEF de la branche. Les travaux de la CPNEF pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Article 2.1.6

Caractéristiques

Article 2.1.6.1

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. S'il est conclu à durée déterminée, il est régi par la législation applicable aux CDD.

Article 2.1.6.2

Durée de la formation

La formation (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par la structure cynégétique elle-même, lorsqu'elle dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu par l'éducation nationale ou autres, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat sans pouvoir dépasser la durée prévue par ledit référentiel.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

A l'issue d'un premier contrat conclu à durée déterminée, l'employeur et le salarié pourront conclure un deuxième contrat de professionnalisation sous réserve que ce contrat ait pour objectif l'acquisition d'une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise au titre du premier contrat.

Article 2.1.7

Missions confiées à la CPNEF dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEF pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNEF ;
- des formations particulières ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Article 2.1.8

Tutorat

Conformément à l'article D. 6324-3 du code du travail, un tuteur, volontaire, peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein de la structure cynégétique les personnes titulaires de ce type de contrats de travail.

Le tuteur est un salarié volontaire, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans. Son emploi et sa qualification doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément, que ce soit au titre du contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, selon la distinction opérée par l'article D. 6325-9 du code du travail. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière de reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 3, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés.

Il aura bénéficié d'une préparation (entretien de présentation du tutorat, remise d'une brochure...), et si nécessaire d'une formation spécifique prise en charge par l'OPCA.

Article 2.2

Périodes de professionnalisation

Article 2.2.1

Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Outre les bénéficiaires définis par la loi, ces périodes concernent également les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis 5 ans, ceux ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental, etc.).

Elles concernent (personnes éligibles) :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNEF de la branche ;
- les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve de justifier de 1 année de présence dans la structure cynégétique, souhaitent consolider leur carrière professionnelle, notamment en l'absence de formation suivie depuis l'entrée dans la branche ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption ;
- les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail) ;
- les travailleurs handicapés ;
- contrat unique d'insertion (CUI) en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d’acquérir une qualification ou une certification professionnelle définie par la CPNEF ;
- ou de participer à une action de formation dont l’objectif est défini par la CPNEF.

Article 2.2.2

Modalités de mise en œuvre

Dans la structure cynégétique de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit, à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés.

Le forfait horaire pris en charge par l’OPCA dans le cadre des actions d’accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation est celui défini par les travaux de la CPNEF. Ils permettront de définir les barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

Article 2.2.2.1

Pendant le temps de travail

Les actions de formation mises en œuvre au cours de la période de professionnalisation, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 2.2.2.2

En dehors du temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l’employeur et le salarié selon les règles définies à l’article L. 6324-7 du code du travail ; l’employeur définit dans ce cas, avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels la structure cynégétique souscrit si l’intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l’accord écrit entre l’employeur et le salarié porte également sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l’issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l’attribution de la classification correspondant à l’emploi occupé. Il porte aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par la structure cynégétique d’une allocation de formation d’un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont celles fixées par décret en fonction du total des rémunérations nettes perçues sur les 12 derniers mois.

Article 2.2.3

Missions confiées à la CPNEF dans le cadre des périodes de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEF pourra proposer aux partenaires sociaux de déterminer, compléter ou mettre à jour :

- les objectifs prioritaires ;
- les qualifications et actions de formation accessibles ;

- les publics prioritaires au regard desquels l’OPCA désigné dans les conditions prévues à l’article 6.1 examine les demandes de financement présentées par les structures cynégétiques ;
- l’organisation des périodes de professionnalisation.

Article 3

Entretien professionnel

Article 3.1

Objet de l’entretien professionnel

L’entretien professionnel a pour finalité d’accompagner les salariés dans l’élaboration de leur projet professionnel. Tout salarié ayant au moins 1 an d’ancienneté dans une structure cynégétique bénéficie, tous les 2 ans, d’un entretien professionnel réalisé par la structure cynégétique, ou à sa demande, tous les ans.

La tenue des entretiens professionnels contribue également à l’élaboration du plan de formation adapté aux besoins de la structure cynégétique et des salariés.

L’objectif de ce processus d’entretien est notamment :

- de permettre au salarié d’exprimer ses besoins de formation ;
- de préciser l’étendue des missions et des responsabilités ;
- d’évaluer les développements potentiels de carrière ;
- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l’adaptation du salarié à son poste de travail, à l’évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
- de favoriser l’accès des salariés expérimentés à la VAE.

Article 3.2

Déroulement de l’entretien professionnel

Pour la préparation de l’entretien, les salariés sont informés notamment sur l’objectif, le contenu de l’entretien et ses modalités de suivi. De plus, la structure cynégétique laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l’orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d’anticiper l’évolution des technologies et l’organisation propre de la structure cynégétique ;
- les initiatives du salarié pour l’utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L’entretien donnera lieu à la rédaction d’un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d’actions de formation qui seraient faites au salarié.

En cas de refus matérialisé du salarié à se présenter à l’entretien professionnel, l’employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Article 3.3

Passeport formation

Chaque salarié doit être en mesure d’identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de période de stage ou de formation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même structure cynégétique dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel ou du bilan de compétences ;
- actions de formation prescrites par Pôle emploi...

La mise en œuvre du passeport formation au sein de la branche est subordonnée à une décision expresse de la CPNEF. A cet effet, un modèle de passeport formation sera élaboré et proposé à l'attention des salariés des structures cynégétiques.

Article 4

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 4.1

Crédit d'heures DIF

Article 4.1.1

Acquisition du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, travaillant à temps plein, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans une structure cynégétique bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

A signaler : les salariés en CDI à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 50 % de la durée légale du travail, se voient appliquer les règles prévues pour les salariés à temps plein. L'ancienneté requise pour l'accès au DIF s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

A défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

De plus, la période d'absence du salarié pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits au DIF.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois. Ils en bénéficient au prorata du temps travaillé en CDD sur cette période.

Article 4.1.2

Modalités pratiques

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient de 20 heures de DIF depuis le 7 mai 2005 s'ils avaient au moins 1 an d'ancienneté à cette date. Ils acquièrent depuis cette date 20 heures de plus par année à chaque 1^{er} janvier.

Article 4.2

Mise en œuvre du DIF

Les actions de formation susceptibles d'être retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- des actions de qualification prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- des actions de développement des compétences.

Le DIF est réalisé en dehors ou pendant le temps de travail.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par la structure cynégétique d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont celles fixées par décret en fonction du total des rémunérations nettes perçues sur les 12 derniers mois.

Quand les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant ce temps au maintien par la structure cynégétique de sa rémunération.

Chaque salarié est informé, annuellement, par écrit, du total de ses droits, selon une forme définie au sein de la structure cynégétique.

Article 4.3

Procédure de demande de DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle résulte d'une demande écrite du salarié et donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 3 du présent accord.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de formation, ou sur un bilan de compétences ou sur une validation des acquis de l'expérience doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire pressenti.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 6353-2 du code du travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié pourra s'orienter vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève la structure cynégétique.

Lorsque cet organisme accepte la prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser à cet organisme :

- le montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation ;
- le montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Article 4.4

Actions prioritaires

Sont considérées comme prioritaires pour l'ensemble du personnel les actions d'entretien des connaissances ou de développement des compétences des salariés dans les domaines définis annuellement par la CPNEF.

Ces domaines peuvent faire l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de la CPNEF.

Article 4.5

Prise en charge des frais

Les frais liés aux actions de formation (frais pédagogiques) pris en charge par l'OPCA le sont sur la base du barème défini par la CPNEF.

En cas d'absence d'intervention de l'OPCA ou en cas de prise en charge de l'OPCA inférieure aux frais susceptibles d'être engagés, les frais non couverts par l'OPCA restent à la charge de l'employeur.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les modalités définies par la CPNEF.

Article 4.6

DIF et rupture du contrat de travail

Article 4.6.1

Cas de licenciement et de démission

En cas de licenciement du salarié, permettant l'exercice du DIF, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé dans les conditions définies par la loi.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut, en accord avec l'employeur, bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas d'exercice du DIF pendant le préavis à l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'action de formation correspondante se déroule pendant le temps de travail.

Article 4.6.2

Portabilité du DIF

Le principe de portabilité du DIF permet à un salarié licencié (sauf faute lourde) et qui n'aurait pas demandé à utiliser son DIF pendant son préavis de conserver ses heures de DIF non utilisées et de solliciter leur mise en œuvre même après avoir quitté la structure cynégétique.

Dans ce cas, l'employeur doit indiquer au salarié, dans le certificat de travail qu'il lui remet, le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde, laquelle est obtenue par la formule ($\text{solde} \times 9,15 \text{ €}$) et l'OPCA dont relève l'entreprise.

Le salarié peut mettre en œuvre la portabilité du DIF dans les cadres suivants :

- s'il est demandeur d'emploi, et sur avis du référent de Pôle emploi en charge de son accompagnement, il peut demander la mobilisation d'une somme égale au solde du nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées auprès de son précédent employeur, multiplié par un forfait horaire de 9,15 €. Dans ce cas, c'est l'OPCA dont relève le précédent employeur qui assure le paiement de cette somme ;
- s'il est embauché par un nouvel employeur, il dispose d'un délai de 2 ans suivant son embauche pour demander le versement de la somme égale au solde du nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées auprès de son précédent employeur, multiplié par un forfait horaire de 9,15 €.

L'accord du nouvel employeur n'est pas obligatoire, mais en cas de refus de ce dernier, le salarié devra alors impérativement choisir une formation correspondant aux priorités définies par la branche professionnelle dont relève le nouvel employeur et impérativement effectuer cette formation en dehors du temps de travail. L'allocation de formation n'est alors pas due par le nouvel employeur. Dans les deux cas, c'est l'OPCA dont relève le nouvel employeur qui assure le versement du solde acquis auprès du précédent employeur.

Article 5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 5.1

Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans le dispositif de valorisation des personnes ainsi que la reconnaissance de leurs compétences et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de l'expérience dès lors qu'il justifie d'une expérience professionnelle minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article 5.2

Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l'article L. 3142-2 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. A ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la CPNEF.

Article 6

Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 6.1

Désignation de l'OPCA de la branche

A l'exception de la contribution au financement des congés individuels de formation qui relève de la compétence interprofessionnelle et régionale des OPACIF, la collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les structures cynégétiques relevant du champ d'application du présent accord sont assurées au sein d'une CPNEF de la branche dans les conditions décrites aux articles 6.2 à 6.4 du présent accord par AGEFOS PME.

Article 6.2

Structures cynégétiques employant moins de 10 salariés

La contribution est fixée par le présent accord à 1,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées :

- à concurrence de 0,15 % de ces rémunérations au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au DIF selon les conditions et priorités définies aux articles 2 et 4 du présent accord ;
- le solde du montant des versements, soit 1,25 %, est affecté au financement des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de la structure cynégétique et, plus généralement, aux actions de formation imputables.

Article 6.3

Structures cynégétiques de 10 salariés et plus

Article 6.3.1

Structures cynégétiques de 10 à 19 salariés

Les structures cynégétiques employant au minimum 10 salariés doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue et au titre du présent accord une contribution minimale équivalant à 1,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les structures cynégétiques doivent :

- effectuer un versement de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au DIF selon les conditions et priorités définies aux articles 2 et 4 du présent accord ;
- verser à l'OPCA désigné à l'article 6.1 un versement correspondant à 1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Les structures cynégétiques occupant de 10 à moins de 20 salariés ainsi que les structures cynégétiques qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année pour la première fois l'effectif de 20 salariés bénéficient d'une diminution de la contribution au titre de la professionnalisation, dans les conditions fixées par les articles L. 6331-14 et L. 6331-16 du code du travail.

Article 6.3.2

Structures cynégétiques de 20 salariés et plus

Les structures cynégétiques employant 20 salariés et plus doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue et au titre du présent accord une contribution minimale équivalant à 1,7 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les structures cynégétiques doivent :

- effectuer un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPACIF (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation) dont elles relèvent ;
- effectuer un versement de 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et versées au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- verser à l'OPCA désigné à l'article 6.1 un versement correspondant à 1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Article 6.4

Tableau récapitulatif des cotisations selon l'effectif

Afin de concrétiser les taux de cotisations visés par les articles 6.2 et 6.3, le tableau ci-après indique les taux actuellement applicables.

Tableau récapitulatif des contributions pour une structure cynégétique

	1 À 9 SALARIÉS	10 À 19 SALARIÉS	20 SALARIÉS ET PLUS
Plan de formation	1,25 % MSAB*	1 % MSAB*	1 % MSAB*
Professionnalisation	0,15 % MSAB*	0,15 % MSAB*	0,50 % MSAB*
Congé individuel de formation (CIF)	0 % MSAB*	0 % MSAB*	0,20 % MSAB*
Taux applicable	1,40 % MSAB*	1,15 % MSAB*	1,70 % MSAB*
* MSAB : masse salariale annuelle brute (les montants et les taux sont exprimés HT et concernent les fédérations non assujetties à la taxe d'apprentissage).			

Article 7

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu ou d'exigence de compétences, pourraient être réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche.

Cet observatoire sera animé par un comité de pilotage, les modalités de fonctionnement et la composition de ce comité paritaire seront définies par un protocole de fonctionnement entre l'OPCA désigné et la CPNEF.

Article 8

Durée. – Formalités. – Révision. – Dénonciation

Article 8.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa date de signature sous réserve du droit d'opposition de l'article L. 2231-8 du code du travail. Il sera déposé conformément à la loi.

Article 8.2

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 8.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

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 des prud'hommes.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

SNPFDC FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT

AVENANT N° 14 DU 11 AVRIL 2012
À LA CONVENTION ET À L'ANNEXE II-A

NOR : ASET1250705M
IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 4.4.4, *a*), premier alinéa, seconde phrase, de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 :

- l'expression « base de 36 semaines travaillées » est remplacée par celle de « base maximale de 36 semaines travaillées » ;
- l'expression « horaire hebdomadaire » est suivie de l'adjectif « moyen ».

Article 2

2.1. A l'article 4.4.5, *a*), premier alinéa, seconde phrase, de la convention collective précitée :

- l'expression « base de 36 semaines travaillées » est remplacée par celle de « base maximale de 36 semaines travaillées » ;
- l'expression « horaire hebdomadaire » est suivie de l'adjectif « moyen ».

2.2. A l'article 4.4.5, *a*), deuxième alinéa, seconde phrase, de la convention collective précitée, l'expression « horaire hebdomadaire » est suivie de l'adjectif « moyen ».

2.3. A l'article 4.4.5, *a*), alinéa 4, seconde phrase, de la convention collective précitée, l'expression « période des 36 semaines » est remplacée par celle de « période maximale des 36 semaines ».

Article 3

3.1. A l'annexe II-A de la convention collective précitée, l'intitulé de la ligne 3, « Nombre de semaines de cours par an », est remplacé par l'intitulé suivant : « Nombre maximal de semaines de cours par an ».

3.2. A l'annexe II-A de la convention collective précitée, l'intitulé de la ligne 4, « Horaire hebdomadaire de cours », est remplacé par l'intitulé suivant : « Horaire hebdomadaire moyen de cours ».

Article 4

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 5

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Article 6

Le présent avenant est interprétatif.

Il a pour seule finalité de clarifier le sens et la portée des dispositions de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat visées aux articles 1^{er}, 2 et 3 ci-dessus, à l'effet d'harmoniser la rédaction des dispositions de cette dernière pour toutes les différentes catégories d'enseignement, conformément à la volonté des parties signataires de la convention collective précitée.

Fait à Paris, le 11 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

Convention collective

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Aisne)**

**ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012
RELATIF À LA PRIME DE VACANCES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250703M
IDCC : 2542

Entre :

L'UIMM de l'Aisne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La prime de vacances, telle que définie par l'article 20 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008, qui devra être versée au moment du départ en vacances ou lors de la paie des congés payés à compter de l'année 2012, est fixée à 525 €.

Les entreprises ayant déjà versé une prime de vacances au titre de l'année en cours avec un montant inférieur devront régulariser avant le 31 décembre de cette même année.

Fait à Saint-Quentin, le 23 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

Convention collective

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Aisne)**

ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012

RELATIF AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250702M

IDCC : 2542

Entre :

L'UIMM de l'Aisne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2012. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2012 :

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE annuelle
I	1	140	16 842
	2	145	16 852
	3	155	16 913
II	1	170	17 015
	2	180	17 158
	3	190	17 370
III	1	215	18 006
	2	225	18 517
	3	240	19 460
IV	1	255	20 205
	2	270	21 101
	3	285	22 155
V	1	305	23 201
	2	335	25 685
	3	365	27 356
	3	395	29 654

Article 2

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

Article 3

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aisne, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Saint-Quentin, le 23 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2266. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Mayenne)**

(11 janvier 1993)

(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)

*(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)*

**ACCORD DU 16 MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2012**

NOR : ASET1250701M

IDCC : 2266

Entre :

L'UIMM Mayenne,

D'une part, et

La CFDT métaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

A compter du 1^{er} juillet 2012 pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A-16), et aux indemnités de paniers et de casse-croûte (art. A-20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à 4,62 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2

Rémunérations minimales annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A-14 de l'avenant A de la convention collective de la Mayenne sont fixées à compter de l'année 2012, selon le barème suivant.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION (base 35 heures)
I	1	140	16 781
	2	145	16 790
	3	155	16 800
II	1	170	16 850
	2	180	16 900
	3	190	16 950
III	1	215	17 200
	2	225	17 250
	3	240	17 500
IV	1	255	18 534
	2	270	19 089
	3	285	19 695
V	1	305	20 756
	2	335	22 917
	3	365	25 553
	4	395	27 876

Article 3

Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Laval, le 16 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)**

ACCORD DU 22 MARS 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2012
NOR : ASET1250699M
IDCC : 1164

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les parties signataires décident de porter la valeur du point à compter du 1^{er} mai 2012 à 5,48 €, sur la base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1^{er} janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 22 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Vimeu.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} mai 2012

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 5,48 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		OUVRIERS	AGENTS administratifs et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier
V	4	395			2 165	2 165	2 316
	3	365	AM7		2 000	2 000	2 140
	2	335	AM6		1 836	1 836	1 964
	1	305	AM5		1 671	1 671	1 788
IV	3	285	TA4/AM4	1 640	1 562	1 562	1 671
	2	270	TA3	1 554	1 480		
	1	255	TA2/AM3	1 467	1 397	1 397	1 495
III	3	240	AM2	1 381	1 315	1 315	1 407
	2	225			1 233		
	1	215	P3/AM1	1 237	1 178	1 178	1 261
II	3	190	P2	1 093	1 041		
	2	180			986		
	1	170	P1	978	932		
I	3	155	O3	892	849		
	2	145	O2	834	795		
	1	140	O1	806	767		

Convention collective

**IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)**

**ACCORD DU 22 MARS 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250700M

IDCC : 1164

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG à compter de l'année 2012, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit.

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 22 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Vimeu.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2012

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
140	16 781
145	16 892
155	16 976
170	17 072
180	17 081
190	17 251
215	17 727
225	18 064
240	19 050
255	20 084
270	21 116
285	22 067
305	23 517
335	25 793
365	28 057
395	30 344

Brochure n° 3050

Convention collective nationale
IDCC : 1499. – MIROITERIE
(Transformation et négoce du verre)

ACCORD DU 7 MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2012

NOR : ASET1250696M
IDCC : 1499

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006, 3 juillet 2007, 3 juillet 2008 et 4 février 2011), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients afin de maintenir les écarts existant entre les coefficients, et souhaitent, pour les prochaines années, garantir des écarts significatifs entre chaque coefficient et, dans la perspective d'une reprise de l'activité, augmenter les écarts existant entre les coefficients.

Article 1^{er}

Au 1^{er} avril 2012, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE				
			3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	> 15 ans 15 %
140	1 398,37	9,22	0,276	0,553	0,830	1,106	1,383
150	1 400,87	9,24	0,277	0,554	0,831	1,108	1,385
160	1 405,37	9,27	0,278	0,556	0,834	1,112	1,390
170	1 420,37	9,36	0,281	0,562	0,843	1,124	1,405
180	1 437,37	9,48	0,284	0,569	0,853	1,137	1,422
200	1 474,37	9,72	0,292	0,583	0,875	1,167	1,458

COEFFICIENT	SALAIRE minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE				
			3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	> 15 ans 15 %
225	1 526,67	10,07	0,302	0,604	0,906	1,208	1,510
250	1 583,57	10,44	0,313	0,626	0,940	1,253	1,566
275	1 642,07	10,83	0,325	0,650	0,974	1,299	1,624
300	1 749,67	11,54	0,346	0,692	1,038	1,384	1,730
330	1 878,87	12,39	0,372	0,743	1,115	1,487	1,858
370	2 052,67	13,53					
410	2 229,57	14,70					
460	2 450,97	16,16					
550	2 852,37	18,81					
660	3 346,07	22,06					
880	4 339,57	28,61					

Article 2

Modalités d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger de manière moins favorable aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFPV.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC.

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 44 DU 7 JANVIER 2012
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE ENQUÊTE SUR LES RÉMUNÉRATIONS
NOR : ASET1250697M
IDCC : 2190

Entre :
L'UNML,
D'une part, et
La FFASS CFE-CGC ;
La FNAS CGT-FO ;
Le SYNAMI ;
La FPSE CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de la convention collective nationale des missions locales et PAIO

L'article 6.2.2.1 de la convention collective nationale est modifié ainsi :

« 6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires
et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés femmes et hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'UNML.

Les structures appliquant la convention collective ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'UNML transmettra les résultats de cette enquête aux partenaires sociaux 1 mois avant la commission paritaire nationale de négociation traitant de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré au mois, à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I. »

Article 2

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2012.

Fait à Paris, le 7 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027

Convention collective nationale
IDCC : 706. – PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE

ACCORD DU 4 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2012

NOR : ASET1250698M
IDCC : 706

Entre :

Le SIN,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FC CFTC ;

La F3C CFDT ;

La CFE-CGC industries polygraphiques ;

La FL CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer à compter du 1^{er} juillet 2012 :

- le salaire minimum professionnel à 1 425 € pour 152,25 heures ;
- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications « ouvriers/ouvrières » comme suit :
 - niveau 10.00 : 1 425 € ;
 - niveau 10.30 : 1 466 € ;
 - niveau 10.70 : 1 542 €.

Le présent accord sera soumis à extension.

Les organisations signataires rappellent que celui-ci s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

Les organisations signataires s'engagent à se revoir au cours du mois de janvier 2013.

Fait à Paris, le 4 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT DU 28 MARS 2012
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1250706M
IDCC : 1909

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs se sont accordées pour modifier certains articles de la convention collective nationale des organismes de tourisme dans l'optique de les mettre en conformité avec les évolutions du code du travail.

Les articles modifiés par l'avenant du 28 mars 2012 s'imposent aux établissements et entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de tourisme. Aucun accord de niveau inférieur ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de ces articles, à l'exception de dispositions plus favorables aux salariés ou bien dans le cadre de dérogation particulière expressément prévu dans la présente convention.

Article 1^{er}

A l'article 1^{er}, à la seconde phrase, il est rajouté « de droit privé » après « Elle règle les relations entre salariés » et supprimé « le code NAF 633Z » pour le remplacer par « les codes NAF 7911Z, 7912Z, 7990Z, 9499Z, 8413Z, 9004Z ».

Article 2

A l'article 2, à la fin du 1^{er} alinéa *b*, il est rajouté « Les modalités de dénonciation sont reprises à l'article L. 2261-9 du code du travail et aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 ».

Article 3

A l'article 6, il est rajouté à la fin de la première phrase « et s'effectue dans les conditions suivantes : Elle est limitée à 2 personnes par délégation conformément à l'accord en vigueur. » La seconde phrase de l'article 6 est supprimée.

Article 4

A l'article 8, à la quatrième phrase, les termes « 2 ans » sont remplacés par « 4 ans » et il est rajouté immédiatement après une phrase ainsi rédigée : « La durée de ce mandat peut être ramenée, par accord d'entreprise, à 2 ans. »

Article 5

A l'article 10, le membre de phrase « et les conditions éventuelles de son renouvellement » est supprimé.

Article 6

A l'article 11, le premier alinéa :

« a) Durée » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai est fixée à :

- employés : 2 mois ;
- techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Elle n'est pas renouvelable. »

Le second alinéa :

« b) Renouvellement » est supprimé.

Article 7

A l'article 13, la dernière phrase de l'alinéa b « Fin de carrière » est remplacée par « Le calcul pour la période à temps partiel s'effectue sur le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois ou sur le salaire brut perçu le dernier mois si ce dernier est plus avantageux. »

Article 8

A l'article 18, à l'alinéa a est rajouté après « voyage » : « à caractère professionnel, quelle que soit sa durée, ».

A l'alinéa e « Repos compensateur » est rajouté avant « Il est pris » : « Conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessus, les déplacements et voyages professionnels peuvent ouvrir droit à repos compensateur. »

Article 9

A l'article 21, il est rajouté après « d'exercice » : « On entend par gratification toute somme versée à fréquence semestrielle ou annuelle, quelle que soit son appellation (gratification ou prime de fin d'année ou 13^e mois).

Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération de base brute mensuelle du salarié, cette moyenne étant calculée sur les 12 mois précédant le versement de la prime. Pour les salariés ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté, elle est proratisée et calculée sur le salaire moyen du temps de présence.

L'ancienneté et le temps de présence effective s'apprécient conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective.

Ces dispositions ne peuvent se traduire par une diminution des avantages antérieurs acquis par les salariés. Elles sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2010. »

Article 10

A l'article 29, à la première phrase, les termes « du livre IX » sont remplacés par « de la partie 6 ». La seconde phrase est remplacée par « Avenant n° 5 du 29 octobre 2008 annexé ».

Article 11

A l'article 32, au second alinéa, le membre de phrase « du 0,4 % de la masse salariale prévue par la loi, » est remplacé par « du pourcentage de la masse salariale prévue par la loi, ».

Article 12

L'article 34 est abrogé.

Article 13

L'article 35 est renuméroté 34.

Article 14

L'article 36 est renuméroté 35. Dans l'avant-dernière phrase, le membre de phrase « l'organisation patronale avec l'assistance d'un représentant des organisations de salariés » est remplacé par « Offices de tourisme de France ou tout autre organisation désignée d'un commun accord ». La dernière phrase est supprimée.

Article 15

L'article 37 est renuméroté 36.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;
FNCRT ;
RN2D.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
UNECTOIR ;
CSFV CFTC ;
SNEPAT FO.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120210-000512

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
