

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/38 DU 13 OCTOBRE 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	188

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/38

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Artisanat (Limousin) : accord du 12 décembre 2011 relatif à la commission paritaire régionale	4
Artisanat (Nord - Pas-de-Calais) : accord du 19 décembre 2011 relatif à la commission paritaire régionale	7
Ateliers et chantiers d'insertion : avis d'interprétation n° 4-12 du 26 juin 2012 relatif aux congés pour enfant malade	10
Automobile (services [Rennes]) : accord du 13 décembre 2011 relatif au travail du dimanche pour l'année 2012	12
Bâtiment et travaux publics (entreprises occupant jusqu'à 10 et plus de 10 salariés) : accord du 28 juin 2012 relatif aux frais de santé	14
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 12 du 27 juin 2012 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif aux frais de santé	25
Camping (industries) : avenant du 19 janvier 2012 relatif à la mise à jour de la convention	29
Cordonnerie : accord du 22 novembre 2011 relatif au développement du dialogue social ...	51
Fruits et légumes (expédition et exportation) : accord du 22 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	56
Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 13 juillet 2012 relatif à la prime spéciale au 1^{er} septembre 2012	66
Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 13 juillet 2012 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles pour l'année 2012	67
Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 13 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier de nuit au 1^{er} septembre 2012	69
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 27 juin 2012 relatif à la création d'un observatoire des métiers et des qualifications professionnelles	72
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 27 juin 2012 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance	75
Ports et manutention (Arrondissement de Dunkerque) : accord du 30 juillet 2012 relatif aux conditions d'emploi et de rémunération des dockers	78
Publicité (entreprises) : accord du 18 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2012	120

Sécurité sociale (organismes) : avenant du 29 juin 2012 à l'accord du 30 juin 2011 relatif à l'intéressement.....	123
Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : avenant du 17 avril 2012 relatif à la mise à jour de la convention.....	170
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 10 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2011	185

Accord interprofessionnel

**ARTISANAT
(Limousin)**

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE

NOR : ASET1251217M

PRÉAMBULE

Les parties signataires confirment la nécessité de renforcer la proximité entre les besoins des entreprises incluses dans le champ d'application de l'accord du 12 décembre 2001 et de leurs salariés et d'organiser le dialogue au niveau territorial.

Elles rappellent par ailleurs que pour les secteurs de l'artisanat, composés de petites entreprises, la négociation relève de la branche professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent :

Article 1^{er}

Création

Conformément aux dispositions de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, l'UPA Limousin et les organisations régionales syndicales représentatives décident de créer un lieu d'échange et de dialogue, sous la dénomination de commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat du Limousin, CPRIA Limousin.

Article 2

Attributions

La CPRIA Limousin pourra notamment, dans le respect des accords et des prérogatives des branches professionnelles et des organismes paritaires existants :

1. Emploi et formation professionnelle

Participer aux actions permettant la promotion et la qualification des emplois des métiers de l'artisanat.

Contribuer à développer une politique régionale de formation professionnelle en direction des salariés des entreprises artisanales et promouvoir l'apprentissage.

2. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi dans les métiers de l'artisanat.

3. Hygiène, santé, sécurité au travail

Promouvoir et mettre en œuvre des actions de prévention face aux risques professionnels.

4. Actions sociales

Examiner dans quelles conditions les salariés des entreprises artisanales peuvent bénéficier de garanties multi-entreprises dans les champs de la prévoyance (complément maladie et retraite), du logement (1 % logement) et de certains avantages sociaux comme les chèques-vacances, titres-restaurant, épargne salariale...

5. Aide au dialogue social dans l'entreprise

Conseiller les entreprises artisanales et leurs salariés sur toute demande concernant l'application des droits conventionnels et plus largement sur les relations sociales de l'entreprise.

Article 3

Composition

La commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat du Limousin est composée de 20 membres :

- 10 membres titulaires désignés par l'UPA Limousin au titre des représentants des employeurs de l'artisanat ;
- 10 membres titulaires désignés à part égale ⁽¹⁾ par les organisations interprofessionnelles représentatives des salariés soit :
 - 2 par la CFDT ;
 - 2 par la CFTC ;
 - 2 par la CFE-CGC ;
 - 2 par la CGT ;
 - 2 par CGT-FO.

Article 4

Fonctionnement

La CPRIA Limousin se réunit au moins deux fois par an. L'ordre du jour est établi en concertation entre l'UPA Limousin et les organisations syndicales de salariés. L'ordre du jour est adressé au minimum 1 mois avant la date de la réunion. Les membres titulaires et suppléants sont invités à participer à la CPRIA.

Le secrétariat de la CPRIA est assuré par l'UPA régionale, qui établit notamment un procès-verbal de chaque réunion et l'adresse aux membres de la CPRIA.

L'accord prévoit la mise en place d'un règlement intérieur pour régler les modalités pratiques et fonctionnelles de la CPRIA.

Article 5

Programme d'actions et bilan annuel

Un projet de programme d'actions est adopté chaque année, qui donne lieu à un bilan annuel.

Article 6

Dénonciation et conditions de dénonciation de protocole d'accord

Toute modification du présent protocole d'accord fera l'objet d'un avenant. Les parties signataires peuvent dénoncer le protocole d'accord. La dénonciation est notifiée par son auteur aux signataires du protocole d'accord avec une durée de 3 mois de préavis conformément au code du travail.

(1) Cette répartition pourra évoluer lorsque les nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales de salariés s'appliqueront au niveau interprofessionnel (loi du 20 août 2008).

Article 7

Conditions de dépôt du protocole d'accord

Ce présent protocole d'accord est déposé auprès de la DIRECCTE région Limousin.

Fait à Limoges, le 12 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPA Limousin.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Accord interprofessionnel

**ARTISANAT
(Nord - Pas-de-Calais)**

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE

NOR : ASET1251218M

PRÉAMBULE

Les parties signataires confirment la nécessité de renforcer la proximité entre les besoins des entreprises incluses dans le champ d'application de l'accord du 12 décembre 2001 et de leurs salariés et d'organiser le dialogue au niveau territorial.

Elles rappellent par ailleurs que pour les secteurs de l'artisanat, composés de petites entreprises, la négociation relève de la branche professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent :

Article 1^{er}

Création

Conformément aux dispositions de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat et des articles L. 2234-1 à L. 2234-3 du code du travail, l'UPA Nord - Pas-de-Calais et les organisations régionales syndicales représentatives décident de créer un lieu d'échange et de dialogue, sous la dénomination de commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat du Nord - Pas-de-Calais – CPRIA Nord - Pas-de-Calais.

Article 2

Attributions

La CPRIA du Nord - Pas-de-Calais pourra mettre en œuvre, dans le respect des accords et des prérogatives des branches professionnelles, toutes les dispositions de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, et notamment :

- participer aux actions permettant la promotion des emplois des métiers de l'artisanat ;
- contribuer à conforter une politique régionale de formation professionnelle en direction des salariés des entreprises artisanales et à promouvoir l'apprentissage ;
- favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi dans les métiers de l'artisanat ;
- favoriser l'amélioration des conditions de travail (notamment en matière d'hygiène et de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels) ;
- aider au développement du dialogue social dans l'entreprise.

Elle pourra également, sous réserve de l'accord de l'ensemble des membres représentés, examiner tout autre sujet relevant de sa compétence.

La CPRIA pourra en outre émettre des propositions (bonnes pratiques, expérimentations...) en direction des branches professionnelles concernées.

Article 3

Composition

La commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat est composée de 20 membres :

- 10 membres désignés par l'UPA régionale au titre des représentants des employeurs de l'artisanat ;
- 10 membres désignés à part égale ⁽¹⁾ par les organisations interprofessionnelles représentatives des salariés, soit :
 - 2 par la CFDT ;
 - 2 par la CFTC ;
 - 2 par la CFE-CGC ;
 - 2 par CGT ;
 - 2 par CGT-FO.

Article 4

Fonctionnement

La CPRIA se réunit au moins 4 fois par an ou à la demande expresse d'une organisation syndicale de salariés ou de l'UPA.

Le président établit l'ordre du jour des séances qu'il communique, par convocation adressée au minimum 15 jours avant la date de la réunion, aux membres de la commission.

Chaque organisation représentée peut alors ajouter à l'ordre du jour tout point complémentaire qu'elle jugerait utile en en faisant la demande au président par écrit.

Un calendrier annuel des réunions est proposé en janvier de chaque année.

Le secrétariat de la CPRIA est assuré par l'UPA régionale, qui établit notamment un procès-verbal de chaque réunion et l'adresse aux membres de la CPRIA.

Pour valablement délibérer, un quorum de 3 membres par collège est nécessaire. Sont considérés comme membres les représentants désignés par les organisations signataires du présent accord.

Article 5

Programme d'actions et bilan annuel

Un projet de programme d'actions est adopté chaque année qui donne lieu à un bilan annuel.

Article 6

Dénonciation et conditions de dénonciation de protocole d'accord

Toute modification du présent protocole d'accord fera l'objet d'un avenant.

Les parties signataires peuvent dénoncer le protocole d'accord.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux signataires du protocole d'accord avec une durée de 3 mois de préavis, conformément au code du travail.

Article 7

Règlement intérieur

La commission paritaire régionale adoptera un règlement intérieur.

(1) Cette répartition pourra évoluer lorsque les nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales de salariés s'appliqueront au niveau interprofessionnel (loi du 20 août 2008).

Article 8

Conditions de dépôt du protocole d'accord

Ce présent protocole d'accord est déposé auprès de la DIRECCTE région Nord - Pas-de-Calais située à Lille.

Le présent protocole, comportant 5 pages, est signé en autant d'exemplaires que de signataires auxquels s'ajoutent les exemplaires nécessaires à son dépôt en DIRECCTE.

Fait à Lille, le 19 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPA Nord - Pas-de-Calais.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVIS D'INTERPRÉTATION N° 4-12 DU 26 JUIN 2012

RELATIF AUX CONGÉS POUR ENFANT MALADE

NOR : ASET1251213M

IDCC : 3016

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 juillet 2010 repris au titre VI, section 6, article 3 de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion signée le 31 mars, réunis en commission paritaire nationale d'interprétation le mardi 26 juin 2012, ont apporté la modification suivante au texte.

Il a été procédé à une interprétation complète de l'article 3.

L'article L. 1225-61 du code du travail précise que « le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de 3 jours par an portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ».

Il a été convenu avec les partenaires sociaux que ce congé serait rémunéré, à hauteur des 2 premiers jours sur les 3 jours ou 5 jours éventuels. Ces journées d'absence sont accordées pour une année civile.

Ces absences pourront être prises par demi-journée.

1. Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

2. Dépôt de l'accord

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

3. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNESI.

Syndicats de salariés :

FNAS CGT-FO ;

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

Brochure n° 3034

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU TRAVAIL DU DIMANCHE POUR L'ANNÉE 2012
(RENNES)

NOR : ASET1251221M
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 3132-26 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50.1Z (commerce de véhicules automobiles) et 50.2Z (entretien et réparation de véhicules automobiles), est limité à 3 par an.

Article 2

Pour l'année 2012, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouverture dominicales collectives :

- le 18 mars 2012 ;
- un dimanche en juin ou en septembre ou en octobre, dont la date sera communiquée par le CNPA au plus tard le 1^{er} mars 2012 ;

- concernant la troisième date, la demande d'ouverture dominicale est communiquée dans un délai préalable minimum de 30 jours :
- par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;
- par le CNPA à Rennes Métropole.

La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.

Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales.

Article 3

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de l'inspection du travail la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

Article 4

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Les comités d'établissements ou à défaut les délégués du personnel seront préalablement informés et consultés.

Article 5

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de 2 représentants du conseil national des professions de l'automobile et de 2 représentants par organisation syndicale.

Article 6

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à Monsieur le président de Rennes Métropole et à l'ensemble des maires de Rennes Métropole.

Article 7

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2012.

Fait à Rennes, le 13 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I. – Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 28 JUIN 2012
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1251212M

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime conventionnel complémentaire relatif au remboursement des frais de santé au niveau de la branche.

Le présent accord vient compléter les dispositions sur la retraite et la prévoyance de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le CCCA-BTP et les organisations syndicales représentatives de salariés considèrent que le régime de remboursement des frais de santé constitue un dossier majeur de la politique sociale au sein de la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux ont fait le bilan des régimes de remboursement des frais de santé, lorsqu'ils existent, dans l'ensemble des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment.

Cette étude a permis de mettre en exergue une très grande disparité entre les régimes de remboursement des frais de santé mis en place par les associations (régimes obligatoires ou facultatifs et niveau des garanties, des cotisations, de prise en charge par l'employeur...).

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont décidé d'unifier et d'améliorer les régimes complémentaires de remboursement des frais de santé en vigueur en instaurant un régime conventionnel mutualisé de remboursement des frais de santé au niveau de la branche.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif et responsable, qui a pour vocation de présenter des résultats équilibrés, avec des modalités permettant aux partenaires sociaux d'en assurer un pilotage rigoureux. En effet, la maîtrise sur le long terme du coût de la couverture ainsi que la responsabilisation des bénéficiaires, dans une optique de mutualisation et de solidarité, constituent une condition essentielle du dispositif.

La mise en place de ce régime mutualisé de remboursement des frais de santé répond principalement aux objectifs suivants :

- harmoniser le statut des salariés afin de renforcer l'équité pour le remboursement des frais de santé dans l'ensemble du réseau ;
- mutualiser les risques, ce qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines associations de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération notamment d'âge, d'état de santé ou de catégorie socio-professionnelle ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité des métiers de la branche ;
- assurer la maîtrise financière du régime au niveau national.

C'est dans ces circonstances que le CCCA-BTP et les organisations syndicales représentatives des salariés des associations se sont réunies à plusieurs reprises afin d'étudier les modalités de mise en œuvre d'un régime mutualisé de remboursement des frais de santé au niveau de la branche et ont convenu ce qui suit.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord s'applique à l'ensemble des associations paritaires du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004.

Article 1.2

Mise en œuvre de l'accord

Le régime sera mis en œuvre dans chacune des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment, après information et consultation préalable de leur comité d'entreprise ou comité central d'entreprise respectif, lorsqu'il existe.

En effet, les associations visées à l'article 1.1 du présent accord devront adhérer au régime de remboursement des frais de santé décrit ci-après et affilier la totalité de leurs salariés et ayants droit

bénéficiaires, au plus tôt le premier jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, et au plus tard le 1^{er} janvier 2014.

Les associations ont toutefois la possibilité d'adhérer au régime dès la signature du présent accord, soit à compter du 1^{er} juillet 2012.

TITRE II

RÉGIME « REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ »

Article 2.1

Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des associations définies à l'article 1.1 sans condition d'ancienneté.

Il s'applique également aux anciens salariés des associations définies à l'article 1.1 qui ont fait le choix de bénéficier de la portabilité des droits à la prévoyance.

Article 2.2

Adhésion obligatoire des salariés et de leurs ayants droit

L'adhésion des salariés de l'ensemble des associations relevant du champ d'application de cet accord au régime complémentaire de remboursement des frais de santé est obligatoire, ainsi que celle de leurs ayants droit.

L'adhésion s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Cependant, les salariés suivants ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion au régime que leur soumet leur employeur :

- les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire, en qualité d'ayant droit de leur conjoint, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une telle couverture ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du régime obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une telle couverture ;
- les salariés et apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs au titre du « remboursement des frais de santé » ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, tant qu'ils en bénéficient et sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de ladite aide ainsi que, le cas échéant, tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance ;
- les salariés à temps partiel n'ayant qu'un seul employeur et les apprentis, sous réserve que la cotisation salariale représente au moins 10 % de leur rémunération ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) et qui en justifient annuellement par la production d'une attestation d'affiliation.

Concernant les ayants droit des salariés : les salariés ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion de leurs ayants droit dans les cas suivants :

- si les ayants droit bénéficient déjà d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire ;
- si les ayants droit bénéficient déjà d'un dispositif ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat (décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ;
- si les ayants droit bénéficient déjà d'un dispositif d'assurance « loi Madelin » issu de la loi du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans les cas précisés ci-dessus, les salariés pourront adhérer en catégorie « isolé ».

Une attestation de couverture des ayants droit devra être annuellement transmise à l'employeur.

En tout état de cause, le refus d'adhérer doit être formalisé par écrit et les justificatifs demandés devront être communiqués à l'employeur dès que possible. Leur prise en compte interviendra dès le 1^{er} du mois suivant la communication des documents justificatifs.

Les salariés seront tenus de cotiser au régime lorsque leur situation s'en trouvera modifiée ou qu'ils cesseront d'en justifier.

En cas de changement dans la doctrine fiscale ou sociale relative au caractère obligatoire du régime, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à bénéficier des avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

Les salariés seront tenus de s'y conformer, les comités d'entreprise et les comités centraux d'entreprise seront informés et consultés préalablement à la mise en œuvre de ces dispositions, lesquelles seront portées à la connaissance des salariés concernés.

Salariés dont le contrat de travail est suspendu :

Dans les cas de suspension du contrat de travail liés aux cas de maternité, maladie ou accident de travail, ou emportant le maintien total ou partiel du salaire, les garanties du salarié, ainsi que la participation de l'employeur, sont maintenues.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, à l'occasion notamment d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé parental d'éducation, les garanties du salarié sont suspendues et aucune cotisation n'est due. Le salarié pourra néanmoins continuer à adhérer à titre individuel auprès de l'organisme assureur (choix facultatif) ; le salarié assurera dans ce cas le paiement de la totalité de la cotisation due, sans participation de l'employeur.

Article 2.3

Ayants droit des salariés bénéficiaires

Le présent régime rend obligatoire l'affiliation des ayants droit, tels que définis par le contrat d'assurance, sauf dans les cas de dispense d'affiliation concernant les ayants droit, précisés à l'article 2.2 du présent accord.

Les salariés devront donc obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Les salariés ont l'obligation d'informer directement l'organisme assureur ainsi que la direction de l'association de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale ayant un impact sur la cotisation. Cette dernière devra également transmettre l'information à l'organisme assureur.

Concernant la situation des conjoints travaillant chez le même employeur : l'un des membres du couple sera affilié en propre et l'autre en tant qu'ayant droit.

Article 2.4

Garanties

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application ; et à ce titre, les contributions patronales sont exonérées.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soin, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

Les garanties pour le régime de remboursement des frais de santé s'inscrivent dans un régime de base à adhésion obligatoire, avec un système d'une option facultative, qui proposent des prestations supérieures à celles du régime de base obligatoire.

Dans l'hypothèse où le salarié souscrit à l'option, le régime optionnel choisi s'applique également aux ayants droit du salarié.

Le salarié a la possibilité de modifier son choix de couverture, dans les conditions ci-après :

- au 1^{er} janvier de chaque année, sous réserve d'en avoir fait la demande avant le 1^{er} novembre de l'année précédente et de pouvoir justifier d'une durée d'adhésion minimale de 3 ans dans le régime faisant l'objet de la modification ;
- les salariés en poste au moment de la mise en place du nouveau régime pourront modifier leur choix de couverture au 1^{er} janvier de l'année suivante, sous réserve d'en faire la demande avant le 1^{er} novembre de l'année de leur adhésion. Puis, ils suivront la règle commune : justifier d'une durée d'adhésion minimale de 3 ans avant de pouvoir modifier leur choix ;
- dans les cas de changement de situation familiale (mariage, Pacs, divorce, décès, grossesse, naissance, adoption), de modification des ayants droit du salarié (perte de la qualité d'ayant droit, nouvel ayant droit), de perte d'emploi du conjoint, ou de surendettement, la demande doit être présentée dans les 3 mois qui suivent l'événement, et la prise d'effet des nouvelles garanties intervient au premier jour du mois qui suit la demande.

Tout changement de niveau de garanties effectué par le salarié s'applique dans les mêmes conditions à ses ayants droit.

Pour tous les cas de modification, le salarié doit informer directement l'organisme assureur et la direction de son association, laquelle transmet également l'information en second temps à l'organisme assureur désigné.

Les niveaux de garanties du contrat sont présentés dans le document joint en annexe.

L'employeur n'est pas engagé en ce qui concerne les garanties et n'intervient pas au niveau du service des prestations. Celles-ci relèvent en effet de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Relèvent notamment du contrat d'assurance la définition :

- des conditions de prise en charge et de perception des remboursements ;
- des catégories de frais susceptibles d'être remboursés ;
- des bases et limites de remboursement ;
- des modalités de versement des prestations ;
- des exclusions et limitations de garanties éventuelles.

Ces points seront détaillés précisément dans la notice individuelle qui sera établie par l'organisme assureur et remise à chaque salarié.

Article 2.5

Taux, assiette et répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du régime obligatoire de « Remboursement des frais de santé » seront prises en charge par chacune des associations et chacun des salariés bénéficiaires selon deux modalités au choix :

– cotisations « salarié isolé » ; « 2 personnes » ; « famille »,

ou

– cotisations « uniforme famille ».

La modalité de cotisations « uniforme famille » est dérogatoire et ne pourra s'appliquer au sein d'une association qu'après une décision unilatérale de l'employeur, après information et consultation préalables du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise, lorsqu'il existe.

Pour l'année 2012, les cotisations TTC servant au financement du régime obligatoire de « Remboursement des frais de santé » seront prises en charge par chacune des associations et chacun des salariés bénéficiaires dans les conditions suivantes :

– cotisation salarié « isolé » (TTC) :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
31,14 € par mois (60 %)	20,76 € par mois (40 %)	51,90 € par mois

– cotisation « 2 personnes » (TTC) :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
59,40 € par mois (60 %)	39,60 € par mois (40 %)	99,00 € par mois

– cotisation « famille » (à partir de 3 personnes) (TTC) :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
75,78 € par mois (60 %)	50,52 € par mois (40 %)	126,30 € par mois

Le financement de l'option facultative est assuré intégralement par le salarié.

Les cotisations forfaitaires supplémentaires sont les suivantes, pour l'année 2012 :

– cotisation salarié « isolé » (TTC) :

– option : + 11,70 € par mois, soit au total : 63,60 € ;

– cotisation « 2 personnes » (TTC) :

– option : + 24,30 € par mois, soit au total : 123,30 € ;

– cotisation « famille » (à partir de 3 personnes) (TTC) :

– option : + 28,20 € par mois, soit au total : 154,50 € ;

– cotisation « uniforme famille » (TTC) :

PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
63,90 € par mois (60 %)	42,60 € par mois (40 %)	106,50 € par mois

Le financement de l'option facultative est assuré intégralement par le salarié.

Les cotisations forfaitaires supplémentaires sont les suivantes, pour l'année 2012 :

– option : + 24,30 € par mois, soit au total : 130,80 €.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Article 2.6

Evolution ultérieure des cotisations

Chaque année, les cotisations seront réexaminées par les parties signataires en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé (indice national de consommation médicale) et des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie, après consultation de la commission de suivi paritaire.

Toute évolution des cotisations applicables à ce jour fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Cependant, à titre exceptionnel, pour l'année 2013, les cotisations HT seront celles de 2012, augmentées de 4 %, qui correspondent à l'évolution de l'indice national de consommation médicale totale. Si les législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie restent identiques à celles applicables à ce jour, un avenant ne sera pas nécessaire.

A défaut d'accord ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par l'organisme assureur, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 2.7

Désignation de l'organisme assureur

Les parties ont convenu de désigner BTP-Prévoyance (PRO BTP) comme organisme assureur du présent régime de remboursement des frais de santé, dont le siège social est situé 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les associations relevant du champ d'application du présent accord ont l'obligation d'adhérer à l'organisme assureur susmentionné pour la grille de garanties figurant en annexe.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront dans les 6 mois avant l'échéance prévue à l'initiative de la partie la plus diligente.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, des contrats de garanties collectives et la modification corrélative du présent accord.

Article 2.8

Contrat d'assurance

Un contrat cadre d'assurance est conclu avec BTP-Prévoyance (PRO BTP) au niveau de la branche, comprenant notamment un compte de résultat mutualisé et une adhésion par employeur ultérieure.

Les associations devront dénoncer les contrats en vigueur qu'elles avaient souscrits avant la conclusion du présent accord avec d'autres prestataires que BTP-Prévoyance (PRO BTP) dans les conditions définies à l'article 1.2 du présent accord.

Sur la base de ce contrat cadre conclu au niveau de la branche, un contrat spécifique sera conclu avec chaque employeur dans chacune des associations relevant du champ d'application du présent accord.

Article 2.9

Date d'effet et cessation des garanties

L'adhésion est immédiate pour le salarié et ses ayants droit, dès lors que les inscriptions sont effectuées, à compter de la date d'adhésion de l'association employeur ou de la date d'entrée du salarié.

La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'association relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles relatives à la portabilité des garanties.

TITRE III

OBLIGATION D'INFORMATION

Article 3.1

Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, chaque association remettra à chaque salarié concerné ainsi qu'à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur résulant, notamment, les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés concernés seront informés préalablement et individuellement de toute modification des garanties.

Dans le but de sensibiliser et de responsabiliser les salariés sur la nécessaire maîtrise de la consommation médicale, l'organisme assureur, en collaboration avec le CCCA-BTP, publiera chaque année, à l'issue de la clôture des comptes de résultat annuels, un bulletin d'informations sur le régime, afin que les participants soient informés de l'évolution du rapport prestations/cotisations et des conséquences qu'il pourrait avoir sur l'équilibre du régime.

Article 3.2

Commission de suivi

Une commission paritaire nationale de suivi de l'application du présent accord est constituée entre les représentants du secrétariat général du CCCA-BTP et 2 salariés du réseau CCCA-BTP (un titulaire et un suppléant) désignés par chaque organisation syndicale représentative.

A la mise en place du régime, les membres de la commission de suivi bénéficieront d'une formation suffisante leur permettant d'exercer pleinement leurs missions.

Cette commission se réunira en principe 2 fois par an, à l'initiative du secrétariat général du CCCA-BTP.

Une de ces réunions sera dédiée à l'examen des comptes de résultat du régime fournis et présentés par l'organisme assureur (résultat association par association et résultat national mutualisé) et aura lieu au plus tard le 31 juillet de l'exercice suivant la clôture fixée au 31 décembre.

En outre, la commission de suivi aura pour mission de :

- faire le point des associations et salariés relevant du présent accord à partir des éléments transmis par l'organisme assureur ;
- vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- proposer aux partenaires sociaux de la branche des ajustements et améliorations du régime, et/ou des évolutions des cotisations.

Par ailleurs, en cas de modification substantielle de la législation ou de la réglementation de remboursement de la sécurité sociale susceptible de remettre en cause l'équilibre financier du régime, la commission de suivi se réunira à titre exceptionnel pour en examiner les conséquences et proposer les évolutions nécessaires.

Toute modification du niveau des garanties ou de la nature des prestations ainsi que toute modification des cotisations ne peuvent intervenir que dans le cadre d'une révision du présent accord, à l'exception de l'augmentation de 4 % des cotisations HT pour l'année 2013 (voir art. 2.6 du présent accord).

TITRE IV

AUTRES DISPOSITIONS

Article 4.1

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4.2

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4.3

Dépôt et publicité

Dès la signature du présent accord, un exemplaire original sera transmis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-3 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par CCCA-BTP en deux exemplaires, un original et une version électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Un exemplaire original sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 4.4

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CCCA-BTP.

Syndicats de salariés :

CFA BTP CFTC ;

CFA CGT ;

CFA CGT-FO.

ANNEXE

GRILLE DES GARANTIES

Option de base + option 1 – Garanties

	PART SÉCURITÉ SOCIALE	CONTRAT DE BASE	OPTION
Soins courants			
Consultations et visites (généralistes, spécialistes)	70 %	300 % BRSS	300 % BRSS
Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60 %	300 % BRSS	300 % BRSS
Transports	65 %	300 % BRSS	300 % BRSS
Soins externes	60 % à 70 %	300 % BRSS	300 % BRSS
Radiologie, actes techniques médicaux	70 %	150 % BRSS	300 % BRSS
Pharmacie			
Pharmacie	15 %, 30 %, 65 %	100 % BRSS	100 % BRSS
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale		–	Forfait de 50 €
Hospitalisation médicale			
Frais de séjour, honoraires	80 %	300 % BRSS	300 % BRSS
Forfait journalier hospitalier, dès le 1 ^{er} jour	–	Oui	Oui
Forfait de 18 € sur les actes supérieurs à 120 €	–	Oui	Oui
Lit d'accompagnant pour l'enfant de moins de 12 ans, dès le 1 ^{er} jour	–	20 € par jour	20 € par jour
Chambre particulière dès le 1 ^{er} jour	–	60 € par jour	75 € par jour
Dépassement hospitalisation médicale	–	–	200 % BRSS

	PART SÉCURITÉ SOCIALE	CONTRAT DE BASE	OPTION
Optique (par an et par bénéficiaire)			
Adulte : – monture et/ou verres simple foyer – monture et/ou verres progressifs ou multifocaux Enfant (– 18 ans) : – monture et/ou verres simple foyer – monture et/ou verres progressifs ou multifocaux Lentilles remboursées par la sécurité sociale Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	60 %	100 % BRSS + 400 € 100 % BRSS + 650 €	100 % BRSS + 450 € 100 % BRSS + 700 €
	60 %	100 % BRSS + 250 € 100 % BRSS + 450 €	100 % BRSS + 350 € 100 % BRSS + 550 €
	60 %	100 % BRSS + 250 €	100 % BRSS + 250 €
	–	250 €	250 €
	Dentaire		
	70 %	150 % BRSS	300 % BRSS
Soins dentaires Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale Implants (par an et par bénéficiaire) Parodontologie (par an et par bénéficiaire) Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	70 %	550 % BRSS	600 % BRSS
	–	300 €	500 €
	–	–	150 €
	100 %	275 % BRSS	400 % BRSS
Autres			
Autres prothèses Auditives Appareillages orthopédiques Cures thermales Ostéopathie (adulte, enfant) Assistance Présence Plus Frais d'obsèques (au décès du participant)	60 %	550 % BRSS	600 % BRSS
	60 %	550 % BRSS	600 % BRSS
	60 %	550 % BRSS	600 % BRSS
	65 %	–	–
	–	30 € par séance (max. 3 par an et par bénéficiaire)	40 € par séance (max. 4 par an et par bénéficiaire)
	–	Oui 3,5 % PMSS	Oui 3,5 % PMSS

Les remboursements sont exprimés soit en forfait, soit en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale, part sécurité sociale incluse.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 12 DU 27 JUIN 2012
À L'AVENANT N° 83 DU 24 AVRIL 2006 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1251219M
IDCC : 843

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant en annexe à l'avenant n° 83 de la convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Article 1^{er}

*Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement
complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)*

Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel tous les actes et frais de soins ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Les exclusions et les limitations des garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS LES PRESTATIONS versées par la sécurité sociale
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Frais de séjour, salle d'opération	250 % de la base de remboursement
Honoraires : actes de chirurgie (ADC) ⁽¹⁾ , actes d'anesthésie (ADA) ⁽¹⁾ , autres honoraires	250 % de la base de remboursement
Chambre particulière (y compris maternité) (en secteur conventionné)	90 € par jour
Forfait hospitalier engagé ^(*)	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement (enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS LES PRESTATIONS versées par la sécurité sociale
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la base de remboursement
Fécondation <i>in vitro</i>	Crédit annuel de 450 €
Actes médicaux	
Généralistes	250 % de la base de remboursement
Spécialistes	250 % de la base de remboursement
Actes de chirurgie (ADC) ⁽¹⁾ , actes techniques (ATM) ¹⁾ , actes d'obstétrique (ACO) ⁽¹⁾	225 % de la base de remboursement
Actes d'imagerie médicale (ADI) ⁽¹⁾ , actes d'écho-graphie (ADE) ⁽¹⁾	150 % de la base de remboursement
Auxiliaires médicaux	110 % de la base de remboursement
Analyses	110 % de la base de remboursement
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Vignette blanche, bleue, orange	100 % de la base de remboursement
Dentaire	
Soins dentaires (à l'exception des inlay et onlay)	100 % de la base de remboursement
Inlay, onlay	450 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	450 % de la base de remboursement
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale ^(*)	380 % de la base de remboursement
Pose chirurgicale de l'implant	Forfait de 1 000 € par implant (limité à 3 implants par an) (maximum 3 000 € par an)
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % de la base de remboursement
Orthodontie refusée par la sécurité sociale ^(*)	250 % de la base de remboursement
Parodontologie	Crédit annuel de 300 €
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	Remboursement sécurité sociale + crédit annuel de 1 400 € par bénéficiaire
Orthopédie et autres prothèses	Remboursement sécurité sociale + crédit annuel de 800 € par bénéficiaire
Optique ^(**)	
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire
Monture	Remboursement sécurité sociale + 130 €
Verres unifocaux simples	Remboursement sécurité sociale + 90 € par verre
Verres unifocaux complexes	Remboursement sécurité sociale + 150 € par verre

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS LES PRESTATIONS versées par la sécurité sociale
Verres multifocaux ou progressifs simples	Remboursement sécurité sociale + 190 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes	Remboursement sécurité sociale + 260 € par verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Remboursement sécurité sociale + crédit annuel de 200 € par paire et par bénéficiaire
Lentilles (y compris jetables)	Remboursement sécurité sociale + crédit annuel de 200 € par paire et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	Crédit annuel de 700 € par œil
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	100 % de la base de remboursement
Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 350 €
Maternité	
Forfait par enfant déclaré (dans la limite des frais réels restant à charge)	Forfait de 500 €
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
Voir détails (***)	100 % de la base de remboursement
Actes hors nomenclature	
Pack bien-être : ostéopathie, chiropractie, diététique, psychologie, acupuncture, sevrage tabagique prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés, moyens contraceptifs prescrits	Crédit annuel de 150 €
Assistance « frais de santé » hospitalisation et ambulatoire	
Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en application du protocole existant entre AG2R Prévoyance et l'assisteur	
<p>En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature sécurité sociale des actes.</p> <p>SS : sécurité sociale.</p> <p>L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.</p> <p>(1) Y compris la prise en charge des dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes techniques réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention signée le 26 juillet 2011 en application de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de l'arrêté pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.</p> <p>(*) Remboursé selon conditions nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.</p> <p>(**) Détail poste optique :</p> <ul style="list-style-type: none"> – verres unifocaux simples : LPP 22 61874, 22 42457, 22 00393, 22 70413, 22 03240, 22 87916, 22 59966, 22 26412 ; – verres unifocaux complexes : LPP 22 43540, 22 97441, 22 43304, 22 91088, 22 73854, 22 48320, 22 83953, 22 19381, 22 38941, 22 68385, 22 45036, 22 06800, 22 82793, 22 63459, 22 80660, 22 65330, 22 35776, 22 95896, 22 84527, 22 54868, 22 12976, 22 52668, 22 88519, 22 99523 ; – verres multifocaux simples : 22 59245, 22 64045, 22 40671, 22 82221, 22 90396, 22 91183, 22 27038, 22 99180 ; – verres multifocaux complexes : 22 38792, 22 02452, 22 34239, 22 59660, 22 45384, 22 95198, 22 02239, 22 52042. <p>(***) Détail des actes de prévention suite au décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents :</p> <ul style="list-style-type: none"> – scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le quatorzième anniversaire ; – un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum (SC12) ; – bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351) ; – dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : audiométrie tonale ou vocale (CDQP010), audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015), audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011), audiométrie tonale et vocale (CDQP012), audiométrie tonale et vocale tympanométrie (CDQP002) ; 	

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS LES PRESTATIONS versées par la sécurité sociale
<ul style="list-style-type: none"> – l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans ; – les vaccinations suivantes, seules ou combinées : de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge, de la coqueluche avant 14 ans, de l'hépatite B avant 14 ans, du BCG avant 6 ans, de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant, de l'<i>Haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 	

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} septembre 2012.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNBPE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3176

Convention collective nationale

**IDCC : 1618. – CAMPING
(Industries)**

AVENANT DU 19 JANVIER 2012
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251216M
IDCC : 1618

PRÉAMBULE

En 2010, la délégation patronale et les délégations syndicales représentatives de la convention nationale des industries du camping ont souhaité entreprendre une mise à jour du texte de la convention collective.

Entre 2011 et le premier semestre de l'année 2012, la commission patronale s'est réunie en groupe de travail et quatre commissions paritaires ont été organisées qui ont permis un examen approfondi des annexes catégorielles de la convention collective.

A l'issue de ce dialogue, l'ensemble des contributions patronales et syndicales ont été compilées pour aboutir à une proposition collective de réécriture de certains articles dans le sens d'une mise en conformité avec les dispositions législatives intervenues ces dernières années en matière sociale des annexes catégorielles relatives aux ouvriers, aux employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDAM) et ingénieurs et cadres.

C'est dans ce contexte, et conformément au livre II de la seconde partie du code du travail, que les partenaires sociaux de la branche ont ratifié le présent accord qui annule et remplace les dispositions des annexes catégorielles de la convention collective telles qu'issues du texte de base du 13 janvier 1970 et de son actualisation du 10 décembre 1991.

Cela ayant été exposé, il a été convenu ce qui suit :

« ANNEXE CATÉGORIELLE "OUVRIERS" »

Article 1^{er}

Salaires minima

Le salaire minimum en dessous duquel aucun ouvrier de plus de 18 ans ne peut être rémunéré est déterminé en annexe à la présente convention et ne peut être en tout état de cause inférieur au Smic.

Article 2

Rémunération de la main-d'œuvre juvénile

1. Conformément aux dispositions légales, la durée du travail effectif des jeunes de moins de 18 ans ne peut être supérieure, temps de formation compris, ni à 35 heures par semaine, ni à 8 heures par jour (35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires).

2. Les jeunes de moins de 18 ans sont rémunérés au minimum sur la base du Smic minoré de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans. Toutefois, l'abattement est supprimé pour les jeunes ayant 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

3. Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux jeunes de 16 à 18 ans, d'une part, aux salariés de 18 à 25 ans, d'autre part, qui bénéficient de périodes de professionnalisation dans le cadre des dispositions des articles L. 6324-5 et suivants du code du travail.

Dans ce cas, en effet, leur situation juridique comme les modalités de leur rémunération sont fixées par les articles susvisés et leur décret d'application.

Article 3

Prime d'ancienneté

Les bénéficiaires du présent avenant reçoivent une prime d'ancienneté calculée en majorant la rémunération mensuelle réelle du taux suivant :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, l'ancienneté s'apprécie conformément aux dispositions des clauses générales. La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 4

Païement des salariés

1. La rémunération des ouvriers est mensualisée, c'est-à-dire qu'elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

2. La rémunération mensuelle minimum est le produit de l'horaire mensuel (151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures) par le salaire horaire minimum tel qu'il est défini à l'article 1^{er}.

3. Hors aménagement du temps de travail, les rémunérations des ouvriers mensualisés sont adaptées à l'horaire réel. C'est ainsi que :

- si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de même, ces rémunérations impliquent de la part du salarié l'exécution du temps de travail correspondant à l'horaire hebdomadaire ayant servi à leur détermination : en conséquence, les heures ou fractions d'heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle, à l'exception de celles dont l'indemnisation est prévue par la loi, ou qui résultent d'absences autorisées de courte durée, qui seraient compensées, en accord avec la direction, par un dépassement d'horaire ;
- pour toutes les heures non effectuées et donnant lieu à retenue sur la rémunération mensuelle forfaitaire, cette retenue sera calculée au prorata du nombre d'heures de travail réellement effectuées au cours du mois considéré dans l'établissement ou le service du salarié concerné.

4. Les bénéficiaires de la présente annexe sont payés une fois par mois. Un acompte est versé, au plus une fois par mois, à la fin de quinzaine, au salarié qui en fait la demande. Le montant de cet acompte est égal à la moitié de la rémunération mensuelle nette.

Article 5

Outillage individuel

L'outillage nécessaire, et approprié à la nature du travail et à l'exercice de la profession, est fourni par l'entreprise.

Article 6

Travaux dangereux, sales, insalubres

Pour tous travaux effectués dans des conditions particulièrement pénibles, sales, dangereuses ou insalubres (par exemple, emploi des produits toxiques, nocifs ou corrosifs), des indemnités ou fournitures en nature, distinctes du salaire, seront attribuées pour tenir compte de ces conditions.

Les indemnités ou fournitures éventuelles dont il s'agit seront déterminées dans chaque entreprise en accord avec les instances représentatives du personnel ou, à défaut, avec les intéressés. Le maintien de ces dispositions est subordonné à la persistance des causes les ayant motivées.

Toute variation de ces causes entraînerait la révision de ces dispositions.

Ces indemnités ou fournitures ne dispensent ni les employeurs ni les travailleurs de prendre les mesures de précaution et de prévention qu'impliquent les causes de danger ou d'insalubrité inhérentes à ces travaux.

La loi du 2 juillet 1990, insérée à l'article L. 1242-6 du code du travail, prévoit les conditions particulières d'exécution des travaux dangereux, sales et insalubres pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

Article 7

Nettoyage des machines

Lorsque le nettoyage des machines n'est pas effectué par un personnel ou un service spécial mais est confié aux ouvriers travaillant sur ces machines, le temps passé à ce nettoyage est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 8

Petits déplacements

Pour tout travail effectué en dehors de l'atelier ou du chantier où l'ouvrier a été embauché, les conditions suivantes seront appliquées :

a) Paiement des frais de transport sur la base du tarif kilométrique SNCF ou des transports urbains communs.

b) L'horaire de travail commencera soit à l'atelier, soit sur le lieu de travail.

Dans ce dernier cas, le temps nécessaire pour se rendre au chantier sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

c) Une indemnité correspondant à deux fois le salaire horaire minimum du manœuvre ordinaire sera due lorsque l'éloignement du lieu de déplacement ne permettra pas à l'ouvrier de prendre son repas de midi à son lieu habituel.

Article 9

Grands déplacements

L'ouvrier travaillant en déplacement, quels que soient le lieu et les conditions d'embauche, et ne pouvant rentrer à son domicile chaque jour, recevra une indemnité de grand déplacement.

L'indemnité allouée doit permettre le remboursement intégral des frais de nourriture et de logement, être agréée par les parties et conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise (charte voyage, chèque entreprise...). Elle est due pour tous les jours ouvrables ou non.

L'ouvrier accidenté ou malade continuera de percevoir ses indemnités de déplacement jusqu'à son rapatriement autorisé par son médecin traitant.

En cas d'accident mortel ou de décès survenu en déplacement, le rapatriement du corps et les frais d'obsèques seront à la charge de l'entreprise.

Les voyages en France métropolitaine et pays limitrophes s'effectueront dans les conditions suivantes :

- jusqu'à une distance de 500 kilomètres : un voyage de détente aller et retour toutes les semaines ;
- au-delà de 500 kilomètres : au moins un voyage de détente aller et retour toutes les quatorzaines ;

Pour ce temps de détente, l'ouvrier devra pouvoir bénéficier d'un repos de 48 heures minimum ;

- lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 kilomètres, les conditions dans lesquelles l'ouvrier pourra bénéficier de voyages de détente seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Les voyages, quels qu'ils soient, comportent :

1. Les prix du voyage en 2^e classe SNCF ainsi que les frais de transport des bagages de l'intéressé et de l'outillage ;

2. Le paiement du temps effectif de voyage, plus 1 heure, depuis le départ du lieu de travail jusqu'à la gare d'arrivée du domicile de l'ouvrier et vice versa, dans les mêmes conditions que les heures effectivement travaillées, sans majoration pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire habituel.

Le taux des heures indemnisées pour voyage de détente sera déterminé après l'horaire hebdomadaire du personnel déplacé, à l'exclusion des heures qui pourraient être qualifiées de supplémentaires si elles correspondaient à du travail effectif.

L'ouvrier sera, en principe, prévenu du départ et de la durée probable du déplacement au moins 4 jours à l'avance.

En cas d'élections prud'homales, d'élections nationales, ou à la sécurité sociale, l'ouvrier, après avoir averti son employeur, pourra rentrer chez lui pour participer à ces élections. Toutefois, si la date du voyage de détente est avancée par rapport à ces élections, le voyage de détente sera reculé d'autant.

L'ouvrier en grand déplacement, qui a droit à l'un des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus à l'article 28 des clauses générales, a droit également à un voyage exceptionnel indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus.

Article 10

Travail continu ou par poste

En dehors de l'horaire normal comportant 2 demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas le midi, le travail peut s'effectuer de façon continue ou par poste dans l'ensemble ou une partie de l'usine.

Dans le cas d'organisation du travail continu ou par poste :

Un tableau nominatif des équipes affiché sur le lieu de travail est tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle.

Le changement de poste devra normalement s'effectuer chaque semaine.

Les majorations prévues pour tout dépassement d'une durée hebdomadaire de 35 heures seront applicables à cette répartition du travail.

De plus, si ces équipes sont amenées à travailler un jour non ouvrable, elles auront droit aux majorations prévues à l'article 24 de la convention.

Chaque salarié aura droit à :

- un repos de 1/2 heure destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte dans le local prévu à cet effet ; ce repos sera considéré comme temps de travail et rémunéré en conséquence ;
- une indemnité dite “de panier” :
 - pour les postes de jour, 60 % minimum du minimum garanti, visé à l'article L. 3231-12 du code du travail ;
 - pour les postes de nuit (postes pour lesquels la pause est prise entre 21 heures et 6 heures), 125 % du minimum garanti ;
 - à une majoration de 20 % du salaire effectif, pour toutes les heures commencées et comprises entre 21 heures et 6 heures. On entend par salaire effectif, le salaire de base plus prime d'ancienneté.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les entreprises industrielles qui ont conclu un accord en application des dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail.

Article 11

Jours fériés

Sous réserve de satisfaire aux conditions mentionnées ci-après, le chômage des jours fériés légaux ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle.

Ces jours fériés sont : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, Toussaint, 11 Novembre, Noël.

Les conditions exigées pour bénéficier des dispositions du présent article sont :

- au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant celui-ci. Toutefois, l'indemnisation est acquise au salarié qui n'a été absent que l'un des deux jours de travail susvisés, si son absence a été préalablement dûment autorisée ou justifiée.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Le 1^{er} Mai est un jour férié, chômé et rémunéré pour tous les salariés, les hommes et femmes, quel que soit leur âge (art. L. 3133-4 du code du travail).

Pour la journée du 1^{er} Mai non travaillée, les salariés payés mensuellement doivent percevoir le salaire qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient travaillé. Au cas où des heures supplémentaires sont habituellement effectuées, celles-ci ne sont pas réduites.

Aucun salaire n'est dû si le 1^{er} Mai coïncide avec un jour non travaillé : “dimanche ou repos hebdomadaire”.

Article 12

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

1. Six mois après son entrée dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident, dûment justifiée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, tout ouvrier bénéficie d'une indemnisation suivant le régime ci-après :

- de 6 mois à 3 ans de présence : 30 jours à 90 % de la rémunération de référence, et les 30 jours suivants à 80 % de la rémunération de référence ;
- de plus de 3 ans à 5 ans de présence : 2 mois à 90 % de cette rémunération ;

– après 5 ans de présence : 2 mois et demi à 100 % et, par période supplémentaire de 5 ans, 1 mois à 70 % de la rémunération de référence. L'indemnisation ne couvrira, au maximum, qu'une période de 5 mois et demi.

2. Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés au même salarié, pendant une période de 12 mois consécutifs, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total celle résultant du 1 ci-dessus.

3. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence entraînant celle-ci.

4. La rémunération de référence pour l'indemnisation est la rémunération mensuelle réelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de celle correspondant à 3 jours de travail, sauf en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

La rémunération mensuelle réelle est évaluée sur la base :

- d'une part, du salaire horaire moyen au taux normal gagné au cours du mois précédant l'arrêt de travail (à l'exception des primes à périodicité variable qui seraient échues pendant cette période et des libéralités aléatoires ou temporaires) ;
- d'autre part, de la durée du travail dans l'atelier de l'intéressé pendant son absence (à l'exception des heures supplémentaires qui auraient un caractère exceptionnel).

Dans le cas où l'absence du salarié se situe pendant une période de chômage partiel, il sera tenu compte des indemnités conventionnelles de chômage partiel que l'intéressé aurait perçues s'il n'avait pas été absent.

5. De l'indemnité calculée selon les dispositions qui précèdent, il y a lieu de déduire les sommes que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont déduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par le seul versement du salarié ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule part correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités compensatrices de perte de salaire, versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait pris les dispositions nécessaires pour faire valoir ses droits.

Article 13

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

La durée de la période d'essai ainsi que la faculté de la renouveler sont expressément prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai ne se présument pas.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

- d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai ;

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

Pendant cette période, les délais de prévenance sont les suivants :

a) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

b) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures après 8 jours de présence.

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

Article 14

Préavis

1. Après l'expiration de la période d'essai, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'en respectant, sauf en cas de faute grave, un délai de préavis de :

a) En cas de démission du salarié :

- 1 mois, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

b) En cas de licenciement par l'employeur :

- 1 mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à 2 ans ;
- 2 mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise d'au moins 2 ans.

2. Le licenciement doit être notifié dans les formes légales.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié pour motif économique pourra quitter l'entreprise en cours de préavis sans avoir à respecter les dispositions qui précèdent, et en conservant le bénéfice de son licenciement.

Article 15

Absences pour recherche d'emploi

1. En cas de licenciement par l'employeur

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un autre emploi pendant 50 heures par mois.

Les modalités d'utilisation de ces heures pour recherche d'un emploi feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

A défaut d'un tel accord, les heures en cause seront réparties, pour une durée égale, sur les jours ouvrés de la période de préavis, et chaque partie décidera, alternativement, du moment où le salarié pourra s'absenter.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement.

2. En cas de démission

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un autre emploi pendant 50 heures au total.

Les modalités d'utilisation de ces heures sont les mêmes qu'en cas de licenciement.

Ces heures ne donnent pas lieu à rémunération, sauf dans les deux cas suivants :

a) Lorsque l'horaire pratiqué dans l'établissement ou section d'établissement où travaille ce salarié aura été, pendant plus de 2 mois consécutifs, inférieur à 35 heures.

b) En cas de licenciement collectif pour motif économique, lorsque le départ volontaire du salarié aura pour effet d'annuler le préavis donné à un autre salarié dans le cadre du licenciement économique.

Article 16

Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'ouvrier licencié, sans faute grave de sa part, comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de cette indemnité de licenciement se décompose comme suit :

a) De 1 année d'ancienneté à 5 ans d'ancienneté : 3/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

b) De 6 années d'ancienneté à 10 ans d'ancienneté : 4/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

c) Au-dessus de 10 ans d'ancienneté : 5/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise.

d) Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de quinzièmes correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre de quinzièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période, et en y incluant tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Toutefois, si le calcul effectué en retenant le tiers de la rémunération des 3 derniers mois est plus avantageux pour l'intéressé, c'est la solution qui sera retenue, étant précisé que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie dans les clauses générales de la convention.

Article 17

Retraite

1. Départ en retraite

Tout ouvrier qui prendra sa retraite à partir de l'âge légal aura droit à une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et demi de salaire s'il a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire s'il a 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois et demi de salaire s'il a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 1/2 mois supplémentaire par tranche de 10 ans d'ancienneté.

Tout ouvrier qui est en droit de bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge légal en raison des dispositions spécifiques relatives aux carrières longues aura droit à :

- la moitié de l'indemnité ci-dessus s'il a plus de 10 ans et moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- la totalité s'il a plus de 20 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur le salaire réel du mois précédant le départ en retraite, qui ne pourra être inférieur au salaire moyen des 12 derniers mois.

Toutefois, cette indemnité ne pourra pas être inférieure, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des 3 derniers mois.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

2. Mise à la retraite

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur peut rompre le contrat de travail pour mise à la retraite d'office du salarié, à partir de 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale doit l'interroger par écrit tous les ans, 3 mois au moins avant son anniversaire (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de cette demande, ou à défaut de l'avoir interrogé dans les conditions prévues au précédent paragraphe, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié.

Conformément à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, l'âge à partir duquel l'employeur peut proposer au salarié sa mise à la retraite augmentera au même rythme que l'âge requis pour bénéficier d'une pension à taux plein.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement ni ne peut être réglée comme tel.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite à partir de 65 ans avec son accord doit verser une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, mais elle ne se cumule pas avec elle.

3. L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie dans les clauses générales.

Toutefois, si un salarié a été licencié, puis réembauché dans la même entreprise, et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité de retraite sera calculée à partir de sa date de réembauchage.

ANNEXE CATÉGORIELLE "ETDAM"

Article 1^{er}

Domaine d'application

La présente annexe détermine les conditions particulières de travail des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries du camping.

Article 2

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les employés, les agents de maîtrise, les dessinateurs et les techniciens.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée à l'initiative du salarié ou de l'employeur. La durée de la période d'essai ainsi que la faculté de la renouveler sont expressément prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai ne se présument pas.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

- d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai ;
- du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

a) En cas de rupture de la période d'essai, hors faute grave, à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

b) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures après 8 jours de présence.

Dans ce cas, le salaire dû sera calculé au prorata des journées écoulées (dimanches et jours fériés compris) en divisant par 30 les appointements mensuels convenus avec l'intéressé.

Article 3

Promotion

En cas de poste vacant ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux ETDAM employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, les ETDAM pourront être soumis à une période d'adaptation non renouvelable d'une durée équivalente à la durée de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'ils sont appelés à occuper. Dans le cas où cette période d'adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration des salariés intéressés dans leur ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 4

Appointements

Les ETDAM seront appointés exclusivement au mois.

Les appointements minima au-dessous desquels aucun ETDAM de plus de 18 ans ne peut être rémunéré chaque mois sont déterminés en annexe de la présente convention.

Pour l'appréciation du salaire minimum mensuel, il ne sera pas tenu compte des primes ayant un caractère de remboursement de frais, et, si elles existent :

- des majorations résultant des heures supplémentaires ;
- des primes basées sur l'assiduité ;
- des primes exceptionnelles ;
- de la prime d'ancienneté ;
- de toutes primes qui ne sont dues ni en vertu du contrat ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise.

Tout ETDAM assurant de façon satisfaisante l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue, supérieure à 2 mois, recevra à partir du 3^e mois, en plus de son salaire et de sa prime d'ancienneté s'il y a lieu, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre

les appointements minima de sa catégorie et les appointements minima de la catégorie du collaborateur dont il assure l'intérim.

Toutefois, cette indemnité ne peut donner lieu à une rémunération supérieure à celle perçue par le titulaire du poste.

Article 5

Appointements des jeunes employés

1. Conformément aux dispositions légales, la durée du travail effectif des jeunes employés de moins de 18 ans ne peut être supérieure, temps de formation compris, ni à 35 heures par semaine, ni à 8 heures par jour (35 par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires).

2. Les jeunes employés de moins de 18 ans sont rémunérés au minimum sur la base du Smic minoré de 20 % avant 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans.

Toutefois, l'abattement est supprimé pour les jeunes ayant 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

3. Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux jeunes de 16 à 18 ans, d'une part, aux salariés de 18 à 25 ans, d'autre part, qui bénéficient de périodes de professionnalisation dans le cadre des dispositions des articles L. 6324-5 et suivants du code du travail.

Dans ce cas, en effet, leur situation juridique comme les modalités de leur rémunération sont fixés par les articles susvisés et leur décret d'application.

Article 6

Prime d'ancienneté

Les ETDAM bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée en majorant la rémunération mensuelle réelle du taux suivant :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie dans les clauses générales de la convention.

La prime d'ancienneté devra figurer sur le bulletin de paie.

Article 7

Congés de maternité

Les congés de maternité, dans la période qui précède et suit l'accouchement, seront organisés conformément aux conditions prévues par l'article L. 1225-17 du code du travail :

Dans la limite de 6 semaines avant l'accouchement et de 10 semaines après, la collaboratrice recevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les indemnités servies par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, ces dernières indemnités n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur.

Article 8

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

1. Six mois après son entrée dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident professionnel ou non, dûment justifiée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, tout ETDAM bénéficie d'une indemnisation suivant le régime ci-après.

- de 6 mois à 3 ans de présence : les 30 premiers jours à 90 % de la rémunération de référence, et les 30 jours suivants à 80 % de la rémunération de référence ;
- de plus de 3 ans à 5 ans de présence : 2 mois à 90 % de cette rémunération ;
- après 5 ans de présence : 2 mois à 100 % et, par période supplémentaire de 5 ans, 1 mois à 70 % de la rémunération de référence. L'indemnisation ne couvrira au maximum qu'une période de 5 mois et demi.

2. Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés au même salarié, pendant une période de 12 mois consécutifs, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total celle résultant du 1 ci-dessus.

3. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence entraînant celle-ci.

4. La rémunération de référence pour l'indemnisation est la rémunération mensuelle réelle que l'ETDAM aurait perçue s'il avait continué à travailler.

5. De l'indemnité calculée selon les dispositions qui précèdent, il y a lieu de déduire les sommes que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par le seul versement du salarié ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule part correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités compensatrices de perte de salaire, versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait pris les dispositions nécessaires pour faire valoir ses droits.

Article 9

Rupture consécutive à une absence pour maladie ou accident

1. Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement de l'ETDAM absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Celui-ci conservera les droits acquis, à la date de la notification, aux indemnités de maladie prévues par l'article 8 ci-dessus et, dans le cas où il perdrait ses droits de réintégration dans son emploi conformément aux dispositions de l'article 41 des clauses générales, il recevra l'indemnité de préavis prévue à l'article 10 ci-après.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 12 ci-dessous, le salarié ainsi remplacé percevra, en même temps que l'indemnité de préavis, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté conformément à l'article 12 ci-après.

2. Durant la période de maladie qui surviendrait au cours de l'exécution du préavis, l'ETDAM bénéficiera des avantages prévus à l'article 8, ces avantages ne pouvant être exigés au-delà du terme du préavis.

3. Au cours de l'absence de l'ETDAM pour maladie l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser à l'intéressé les indemnités prévues à

l'article 8 ci-dessus jusqu'au jour où s'ouvre la période de préavis collectif et dès lors de lui accorder son indemnité de préavis, complétée le cas échéant par l'indemnité de licenciement.

Article 10

Préavis

1. Après l'expiration de la période d'essai, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'en respectant, sauf en cas de faute grave, un délai de préavis de :

a) En cas de démission :

- 1 mois pour les ETDAM dont les emplois sont affectés des coefficients 128 à 215 ;
- 2 mois pour ceux dont les emplois sont affectés des coefficients 221 et au-dessus.

b) En cas de licenciement :

- 1 mois pour les ETDAM dont les emplois sont affectés des coefficients 128 à 215, et qui ont une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour les ETDAM dont les emplois sont affectés des coefficients 221 et au-dessus, ainsi que pour ceux qui, quel que soit leur coefficient, ont une ancienneté de services continus dans l'entreprise d'au moins 2 ans.

Le licenciement doit être notifié dans les formes légales.

2. Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié pour motif économique pourra quitter l'entreprise en cours de préavis sans avoir à respecter les dispositions qui précèdent, et en conservant le bénéfice de son licenciement.

Même en cas de licenciement pour motif non économique, lorsque la moitié du préavis aura été exécuté, l'ETDAM licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'ETDAM congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Dans l'un et l'autre cas, l'employeur n'est tenu de payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par l'ETDAM congédié.

Article 11

Absences pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, l'ETDAM est autorisé à s'absenter pour rechercher un autre emploi pendant 50 heures par mois.

Les modalités d'utilisation de ces heures pour recherche d'emploi feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

A défaut d'accord, les heures en cause seront réparties, pour une durée égale, sur les jours ouvrés de la période de préavis, et chaque partie décidera alternativement du moment où le salarié pourra s'absenter.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi en période de préavis ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Article 12

Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'ETDAM licencié, sans faute grave de sa part, comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de cette indemnité de licenciement se détermine comme suit :

a) De 1 année d'ancienneté à 5 ans d'ancienneté : 3/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

b) De 6 années d'ancienneté à 10 ans d'ancienneté : 4/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

c) Au-dessus de 10 ans d'ancienneté : 5/15 de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

d) Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de quinzièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre de quinzièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra, lorsque l'indemnité de licenciement dépassera 2 mois de salaire, procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, compte tenu de la durée effective du travail, au cours de cette période, et en y incluant tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 40 des clauses générales de la convention.

Article 13

Retraite

1. Départ en retraite

Tout ETDAM qui prendra sa retraite à partir de l'âge légal aura droit à une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et demi de salaire, s'il a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire, s'il a 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois et demi de salaire, s'il a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1/2 mois supplémentaire par tranche de 10 ans d'ancienneté.

Tout ETDAM qui est en droit de bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge légal en raison des dispositions spécifiques relatives aux carrières longues aura droit à :

- la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 s'il a plus de 10 ans et moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- la totalité s'il a plus de 20 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur le salaire réel du mois précédant le départ en retraite, qui ne pourra être inférieur au salaire moyen des 12 derniers mois.

Toutefois, cette indemnité ne pourra pas être inférieure, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

2. Mise à la retraite

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié pour mise à la retraite d'office à partir de 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale doit l'interroger par écrit tous les ans, 3 mois au moins avant son anniversaire (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de cette demande, ou à défaut de l'avoir interrogé dans les conditions prévues au précédent paragraphe, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié.

Conformément à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, l'âge à partir duquel l'employeur peut proposer au salarié sa mise à la retraite augmentera au même rythme que l'âge requis pour bénéficier d'une pension à taux plein.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement ni ne peut être réglée comme tel.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite à partir de 65 ans avec son accord doit verser une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, mais elle ne se cumule pas avec elle.

3. L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie dans les clauses générales.

Toutefois, si un salarié a été licencié puis réembauché dans la même entreprise et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité de retraite sera calculée à partir de sa date de réembauchage.

Article 14

Changement de résidence en métropole

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par l'ETDAM pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par l'ETDAM est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Les conditions de la mobilité des ETDAM ainsi déplacés doivent être, en tout état de cause, précisées lors de la mutation professionnelle.

ANNEXE CATÉGORIELLE "INGÉNIEURS ET CADRES"

Article 1^{er}

Bénéficiaires

Sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle reconnue équivalente. Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur les collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer les fonctions de commandement.

Article 2

Domaine d'application

La présente annexe détermine les conditions de travail particulières aux ingénieurs et cadres des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries du camping.

Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourraient prévoir leurs contrats individuels de travail, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Nota. – Dans les articles qui suivent, le terme “cadres” remplacera l'expression “ingénieurs et cadres” et s'appliquera à tous les bénéficiaires désignés à l'article 1^{er}.

Article 3

Appointements

La valeur du point (point FIFAS) pour le calcul des appointements minima (base 35 heures) est fixée conformément aux accords de salaires figurant en annexe (voir partie Salaires).

L'appointement mensuel minimum au-dessous duquel un cadre ne peut être rémunéré est obtenu en multipliant la valeur du point par le coefficient hiérarchique correspondant à son classement.

Article 4

Période d'essai

Tout engagement pourra comporter une période d'essai fixée à 4 mois maximum.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximum de 3 mois à l'initiative du salarié ou de l'employeur. La durée de la période d'essai ainsi que la faculté de la renouveler sont expressément prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai ne se présument pas.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue :

- d'un contrat à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire, la durée de ce contrat ou de cette mission est déduite de la période d'essai ;
- du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Pendant cette période, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis est fixée à :

a) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

b) En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, les délais de prévenance sont les suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures après 8 jours de présence.

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

Les parties pourront, toutefois, décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée comme ci-dessus. Leur accord sur ce point devra faire l'objet d'un échange de lettre.

Le cadre invité à faire une période d'essai doit être informé par écrit, de façon précise, de la durée et des conditions de cette période d'essai, de l'emploi à pourvoir, de la classification envisagée et de la rémunération minimum garantie correspondante.

Article 5

Engagement ferme

Au plus tard à l'expiration de la période d'essai, tout cadre ayant satisfait aux conditions de travail exigées reçoit une lettre d'engagement ferme précisant :

- le titre de la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la classification ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- les régimes de prévoyance et de retraite en vigueur dans l'entreprise ;
- éventuellement les clauses particulières.

Le cadre engagé sans période d'essai doit recevoir la même lettre.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation et, en particulier, celles ci-dessus énumérées.

Article 6

Vacance de poste

En cas de poste vacant ou de création d'emploi, l'employeur, sans que cela constitue pour lui une obligation, fera appel aux cadres de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Si la vacance ne peut être pourvue par le jeu d'une promotion dans l'entreprise, elle sera signalée à l'Apec (association pour l'emploi des cadres).

Article 7

Déplacements

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service seront remboursés par l'employeur. Ces frais seront fixés par accord entre l'employeur et le cadre intéressé à un taux en rapport avec les fonctions exercées par le cadre.

Article 8

Changement de résidence

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre, de son conjoint et de ses enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives conformément aux règles internes aux entreprises.

Le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un licenciement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 9

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après 6 mois de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, pouvant donner lieu à contre-visite, le cadre bénéficiera du maintien de ses appointements mensuels, dans les limites ci-après :

- après 6 mois et jusqu'à 3 ans :
 - 1 mois et demi à 100 % ;
 - 1 mois et demi à 50 %.

- après 3 ans et jusqu'à 5 ans :
 - 2 mois à 100 % ;
 - 2 mois à 50 %.
- après 5 ans :
 - 3 mois à 100 % ;
 - 3 mois à 50 %.

Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par période de 5 années de présence, avec un maximum de 5 mois pour chacune d'elles.

2. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs, à compter du premier jour de la maladie, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

3. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence entraînant celle-ci.

4. De l'indemnité calculée selon les dispositions qui précèdent, il y a lieu de déduire les sommes que le cadre perçoit :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;
- des assurances accident, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par le seul versement du salarié ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- les indemnités compensatrices de perte de salaire versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait pris les dispositions nécessaires pour faire valoir ses droits.

Pour soigner l'un de ses enfants gravement malade, il est accordé au cadre, sur justification médicale pouvant éventuellement donner lieu à contre-visite de l'entreprise, des congés non payés ne devant pas excéder 2 mois.

Article 10

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

L'absence justifiée par incapacité du cadre résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constitue pas une rupture de contrat de travail, mais une suspension de ce contrat.

Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, il pourra être procédé par l'entreprise à un licenciement.

Si la notification du remplacement est faite pendant la période d'indemnisation à plein traitement, le point de départ du préavis sera reporté à la fin de ladite période ou au jour de la guérison si celle-ci est antérieure.

Si cette notification est faite après la période d'indemnisation à plein traitement, le point de départ du préavis sera la date de cette notification.

Dans le cas où, à la fin du préavis, la période d'indemnisation ne serait pas terminée, les sommes restant dues à ce titre et sous les déductions prévues à l'article 11 seront ajoutées à l'indemnité de préavis.

Dans tous les cas, le préavis sera payé ainsi que l'indemnité de maladie sans que ces deux indemnités ne puissent se confondre l'une et l'autre.

Dans le cas où le cadre à qui a été notifié le remplacement a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de licenciement, celle-ci sera versée à l'expiration de la période d'indemnisation ou, le cas échéant, à la fin de la période de préavis si celle-ci est postérieure.

Article 11

Préavis

La durée du préavis est liée à l'ancienneté dans l'entreprise :

- au cours des 2 premières années de service, elle est de 2 mois ;
- à partir de la 3^e année, elle est de 3 mois.

Le délai de préavis part de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant la rupture.

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Quand un cadre licencié trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste sans être tenu de verser l'indemnité compensatrice lorsque la moitié de son préavis aura été exécutée, à la condition de prévenir son employeur au moins 1 semaine à l'avance.

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera en accord avec l'employeur ; elles pourront être bloquées en une seule ou plusieurs fois.

Article 12

Indemnité de licenciement

1. Sauf cas de faute grave, il sera alloué au cadre licencié une indemnité distincte du préavis, calculée en fonction de l'ancienneté acquise en qualité de cadre dans l'entreprise. Cette indemnité, due après 1 an d'ancienneté comme cadre, sera calculée de la manière suivante :

Il est alloué par année d'ancienneté, dans chaque tranche :

- pour la tranche de 0 à 8 ans inclus, 2/10 de mois ;
- pour la tranche allant du début de la 9^e année à la fin de la 13^e année, 3/10 de mois ;
- pour la tranche au-delà de la 13^e année, 4/10 de mois.

Les fractions d'années d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Le salaire pris en considération sera le salaire du dernier mois de travail normal, primes, gratifications, intéressement, participation et avantages en nature compris, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

2. Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

a) Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, évalué en mois. L'indemnité au moment de son licenciement sera calculée en tenant compte du salaire affecté au jour de son licenciement à son ancienne fonction ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le poste le moins rétribué et calculée sur la base des appointements lors de son départ de l'entreprise.

3. Le cadre qui était précédemment ETDAM reçoit, en cas de licenciement, une indemnité calculée en ajoutant au temps passé comme ETDAM le temps passé comme cadre. Toutefois, cette indemnité de licenciement sera composée de deux éléments, le premier se rapportant à l'ancienneté acquise comme ETDAM et calculée suivant les dispositions de l'article 12 de l'annexe « ETDAM », le second se rapportant à l'ancienneté de cadre, décomptée du jour où l'intéressé a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise et calculée suivant les dispositions du présent article.

4. Cependant les dispositions précitées ne peuvent avoir pour effet de priver le cadre de la dernière tranche dont il aurait bénéficié s'il était resté ETDAM.

5. Si un cadre a été licencié puis réengagé dans la même entreprise et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté. Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité sera calculée en mois sur l'ancienneté totale, déduction faite de la partie en mois de cette indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

Article 13

Retraite

1. Départ à la retraite

Tout cadre qui, avec l'accord écrit de l'employeur, et après l'avoir demandé 6 mois à l'avance, prend volontairement sa retraite à partir de l'âge légal bénéficie d'une indemnité de départ en retraite d'un montant égal à 50 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 ci-dessus.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à :

- 1 mois de salaire s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire s'il a 10 ans d'ancienneté.

2. Mise à la retraite

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié pour mise à la retraite d'office à partir de 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale doit l'interroger par écrit tous les ans, 3 mois au moins avant son anniversaire (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de cette demande, ou à défaut de l'avoir interrogé dans les conditions prévues au précédent paragraphe, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié.

Conformément à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, l'âge à partir duquel l'employeur peut proposer au salarié sa mise à la retraite augmentera au même rythme que l'âge requis pour bénéficier d'une pension à taux plein.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement ni ne peut être réglée comme tel.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un cadre à la retraite doit :

- observer un délai de préavis de 6 mois ;
- verser une indemnité d'un montant ne pouvant être inférieur à :
 - 1 mois de salaire s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - au-delà de 10 ans d'ancienneté, 50 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12, avec un minimum de 2 mois de salaire.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, mais elle ne se cumule pas avec celle-ci.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie dans les clauses générales.

Toutefois, si un cadre a été licencié, puis réengagé dans la même entreprise, et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité de retraite sera calculée à partir de sa date de réembauchage.

La rémunération servant de référence pour le calcul de l'indemnité de retraite sera celle définie à l'article 12.

Article 14

Secret professionnel et clause de non-concurrence

1. Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions. Il a en particulier l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé.

2. Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

Dans ce cas, l'interdiction doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement, elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat par accord entre les deux parties.

3. L'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur et n'est valable que si elle a, comme contrepartie pendant toute sa durée, une indemnité mensuelle spéciale au moins égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements comprenant les primes, gratification, intéressements, participation et avantage en nature, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais, et de la participation légale des salariés aux résultats de l'entreprise.

4. La clause de non-concurrence peut, pendant l'exécution du contrat de travail, être résiliée par accord entre les parties. Dans ce cas, l'indemnité prévue au paragraphe 3 ne sera pas due.

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, au moment de la dénonciation, libérer, par écrit, le cadre de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 ci-dessus sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le cadre, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence ; l'employeur aura un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le cadre de la clause d'interdiction.

Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 ci-dessus sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Article 15

Inventions

Les droits du cadre qui fait une invention sont définis par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et la loi n° 90-1052 du 26 novembre 1990 modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 concernant le régime des brevets d'invention.

Il est rappelé que selon cette législation :

1. Les inventions faites par le cadre dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

Les conditions dans lesquelles le cadre inventeur, dans les conditions susvisées, bénéficie d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par le contrat de travail, par accord d'entreprise ou par accord ultérieur entre le cadre intéressé et son employeur.

2. Lorsqu'une invention est faite par un cadre, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans certaines conditions, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son cadre.

Celui-ci doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation fonctionnant auprès de l'Institut national de la propriété industrielle, ou par le tribunal de grande instance.

3. Le cadre inventeur est mentionné comme tel dans le brevet ; il peut également s'opposer à cette mention.

4. Toutes les autres inventions du cadre lui appartiennent exclusivement, mais le cadre doit en informer l'employeur. »

Date d'effet. – Extension

Le présent accord prendra effet entre les parties signataires au 1^{er} juillet 2012. Elles conviennent expressément de demander l'extension de cet accord.

Il entrera alors en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés concernés le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Levallois, le 19 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FIFAS.

Syndicats de salariés :

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC.

Brochure n° 3015

Convention collective nationale

IDCC : 1561. – **CORDONNERIE MULTISERVICE**

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2011
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1251222M

IDCC : 1561

PRÉAMBULE

Les entreprises artisanales de la cordonnerie multiservice sont composées en moyenne de 2 salariés et le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, aussi une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies, des besoins de la clientèle, des règles de la concurrence, font de la branche professionnelle le niveau le plus approprié pour l'élaboration des dispositions les mieux adaptées aux besoins des entreprises artisanales et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux décident de renforcer le dialogue social dans le secteur artisanal afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs incluses dans le champ d'application du présent accord.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements relevant du répertoire des métiers :

- exerçant sur le territoire français y compris dans les DOM ;
- ayant une activité de cordonnerie multiservice artisanale classée dans la nomenclature NAF sous les codes 95.23Z et 95.29Z.

Article 2

Financement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, et répartition des ressources

Les entreprises prévues à l'article 1^{er} du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution du financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle continue et fait l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti comme suit :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel national, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code de travail ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % majorée d'un montant forfaitaire de 15 € par entreprise au niveau de la branche professionnelle relevant du champ d'application du présent accord, répartie à part égale entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au sens du code du travail.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit :

- fédération Force ouvrière pharmacie-LABM-cuirshabilleme nt : 3/13 ;
- fédération des services CFDT Pôle commerce HACUITEX : 3/13 ;
- fédération textile, habillement, cuir CGT : 3/13 ;
- fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC : 2/13 ;
- fédération nationale agroalimentaire cuirs et peaux CFE-CGC : 2/13.

Article 3

Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

En ce qui concerne la part salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, dans les négociations paritaires de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans le champ d'application du présent accord.

En ce qui concerne la part employeurs, les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources en permettant à la branche professionnelle d'être au niveau national une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises artisanales.

Ces actions, en concertation avec les organisations syndicales, peuvent notamment permettre :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprise à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolutions des besoins en compétences et en qualification ; aménagement et réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, et condition de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, transmission d'entreprises ...) ;

- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers de la branche ;
- de valoriser ces métiers en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

Article 4

Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises artisanales, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organismes paritaires.

Cette représentation dans les instances paritaires est conduite sans que l'absence des salariés ne soit préjudiciable à la bonne marche des entreprises artisanales et sans remise en cause des éléments du contrat de travail des salariés porteurs de mandats ou ayant des fonctions syndicales.

Le maintien du salaire des représentants salariés qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord ainsi que le surcoût éventuel de leur remplacement entrent dans les prérogatives du présent accord.

Il en est de même de la compensation de l'absence de représentants employeurs qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord.

Aucun salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente ne doit subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire de conciliation compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure du licenciement projeté.

Article 5

Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et activités incluses dans le champ d'application du présent accord

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'association pour le dialogue social dans la cordonnerie multiservice artisanale, ADCMSA, créée à cet effet.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est reversée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est conservée par l'association ADCMSA qui est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social dans le champ d'application du présent accord.

Elle est composée de :

- au titre des salariés, d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales de salariés nationales, reconnues représentatives, signataires du présent accord ;
- au titre des employeurs, d'un nombre de représentants des organisations professionnelles de la branche reconnues représentatives incluses dans le champ d'application du présent accord, égal au nombre total de représentants salariés.

Elle est chargée annuellement :

- de percevoir au plan national les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;

- de répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

Article 6

Institution d'une commission paritaire d'interprétation

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de la mise en œuvre du présent accord.

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans les branches incluses dans le champ d'application du présent accord.

Le secrétariat de cette commission est assuré par la partie employeur.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Elle se réunit dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 15 jours suivant sa première réunion.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les commissaires a la même valeur contractuelle que les clauses du présent accord.

Article 7

Suivi et révision de l'accord

Les parties au présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de la signature du présent accord pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour le développement du dialogue social.

Article 8

Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions visées à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 9

Extension

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations et déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2331-2, L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

Les parties signataires demandent également l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 22 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFCM.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

FTHC CGT.

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES**

ACCORD DU 22 JUIN 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251209M

IDCC : 1405

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, mobilité, qualification, rémunération, promotion, appartenance syndicale, formation et conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 132-12 (art. L. 2241-1 et L. 2241-2) du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager des politiques actives en ce domaine.

Avant de procéder à la négociation du présent accord, les parties signataires, à l'issue d'un diagnostic partagé de la situation comparée entre les hommes et les femmes dans la branche, ont fait les constats suivants pour 2010 :

- la répartition salariale hommes/femmes est équilibrée (50 %-50 %) ;
- l'âge moyen est équilibré, 38 ans pour les hommes et 37 ans pour les femmes ;
- les femmes ont plus souvent le statut ouvrier/employé que les hommes (82 % contre 68 %) ;
- le travail à temps partiel pour les salariés permanent est de 12 % pour les femmes et de 5 % pour les hommes ;

- des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont été constatés selon les coefficients ; les tailles de la population demeurant statistiquement difficilement exploitables. Il est convenu un nouveau travail avec l’OCI pour la présentation d’une moyenne globale par CSP.

Forts de ces constats, les partenaires sociaux entendent adopter, par le présent accord, les dispositions suivantes visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées en agissant sur l’accès et le maintien dans l’emploi, notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l’évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP DE L’ACCORD

Article 1^{er}

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l’article 1^{er} de la convention collective n° 3233 « Expédition et exportation de fruits et légumes », à l’exclusion des entreprises visées aux alinéas 2 et 5 de l’article 1^{er} de la convention collective nationale, c’est-à-dire les entreprises « traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits sous l’appellation légumes frais prêts à l’emploi ».

CHAPITRE II

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET COMMUNICATION DE LA BRANCHE SUR LA MIXITÉ ET L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 2.1

Les impératifs relatifs à l’égalité professionnelle sont pris en compte dans l’ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l’emploi et la formation professionnelle.

Article 2.2

Il sera demandé à l’OCI, observatoire du commerce interentreprises, chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ce rapport contient un certain nombre d’indicateurs dont les rubriques figurent en annexe.

Sur la base de ces indicateurs, après avoir analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les 3 ans les mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.3

L’OCI a pour mission d’examiner les filières de métiers qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations ont d’ores et déjà permis à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes, et de travailler sur des parcours de professionnalisation, ce qui permettra de favoriser l’évolution des compétences et des salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu’il est primordial de sensibiliser l’ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l’égalité professionnelle.

Dans ce sens, ils demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, d’intégrer dans leurs actions et support de communication l’égalité entre les hommes et les femmes.

De même façon, les partenaires sociaux souhaitent que le sujet soit évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés.

L'OCI est le support naturel de la communication de branche sur l'accès égalitaire aux métiers de la branche. Aussi les entreprises encouragent les salariés à accéder à l'information mise à disposition par l'OCI, notamment par le biais du site internet de l'OCI. Des outils spécifiques pourront être envisagés pour les plus petites entreprises afin de répondre aux objectifs de communication précédents.

CHAPITRE III

RECRUTEMENT

Article 3.1

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

La branche prendra les contacts nécessaires avec l'éducation nationale pour que cette dernière prenne en compte cette préoccupation dans ses cursus de formation.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'OCI examinera, à la demande de la branche, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre important constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à supprimer celui-ci.

CHAPITRE IV

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 4.1

Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Ils demandent que les entreprises assurent un accès égal des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de

compétences, aux contrats et périodes de professionnalisation, à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

L'examen du bilan de la formation présenté par l'OCI permettra de suivre chaque année la formation des salariés, selon les indicateurs cités en annexe. En cas de déséquilibre important (selon le sexe ou la CSP), des mesures seront proposées pour rééquilibrer l'accès à la formation.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle pour tous, les signataires demandent à ce que les entreprises veillent à une organisation tenant compte de la vie familiale des salariés.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises privilégient la formation sur site, la formation ouverte à distance (FOAD), ou un lieu proche de l'entreprise ou proche du domicile des salariés.

Dans le cas de déplacements, les frais de déplacement sont intégralement pris en charge par l'entreprise. La communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer doit être la plus rapide possible.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Article 4.2

Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Les congés liés à l'exercice de la parentalité n'auront aucune incidence sur l'évolution professionnelle du salarié, qui retrouve son poste de travail ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Tout comme la mère, le père peut faire valoir ses droits à un congé parental.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou un congé d'adoption font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation, aux formations d'adaptation mais également qualifiantes ou promotionnelles. Les formations d'adaptation lors de la reprise du travail sont à la charge de l'employeur et sur le temps de travail.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle, du type de celle définie à l'article L. 900-2 du code du travail (L. 6313-1), non rémunérée, qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

De plus, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit et à leur demande d'un bilan de compétences.

CHAPITRE V

PROMOTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce

titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères, tout comme ceux des emplois types, ne conduisent pas à une discrimination.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) ainsi que l'adaptation des postes de travail peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre », la branche veillera à l'augmentation de la population féminine chez les cadres.

Les entreprises veillent à ce que, dans le cadre de promotion, il n'y ait pas de critères discriminants à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

CHAPITRE VI

MATERNITÉ, PARENTALITÉ ET PATERNITÉ

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans le mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié bénéficie de plein droit d'un entretien préalable à sa reprise d'activité.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences n'entraînent aucune discrimination de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du code du travail). Les pères souhaitant être présents lors des 3 échographies prénatales accompagnant les examens prénataux obligatoires bénéficient d'une autorisation d'absence.

Dans le cas où le père s'absente le jour de la naissance de son enfant, sa rémunération est maintenue.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Une attention particulière est portée à la salariée en travail de nuit. La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, qui travaille la nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération (art. L. 1225-9 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 331-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 (c'est-à-dire les règles du maintien de salaire en cas de maladie ou accident), à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (art. L. 1225-10 du code du travail).

Les entreprises sont invitées à fixer une procédure de hiérarchisation des passages sur les postes de jour en fonction de certains paramètres : ancienneté de la demande, ancienneté, responsabilités familiales, santé, et à en débattre avec les instances représentatives.

CHAPITRE VII

EGALITÉ SALARIALE

Article 7.1

Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au 2^e alinéa de l'article L. 140-2 du code du travail (art. L. 3221-3 du code du travail), entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés *pro rata temporis* de façon que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

Article 7.2

Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Les entreprises déterminent les modalités d'application des alinéas 10 et 11 de l'article L. 122-26 (art. L. 1225-44) du code du travail introduits par la loi du 23 mars 2006.

A l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Article 7.3

Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la suppression de cet écart une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 132-12 (art. L2241-1) du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. Elle encourage les entreprises à supprimer les inégalités constatées. Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse et d'un examen particuliers lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les accords conclus à l'issue de cette négociation prévoient, au titre du rattrapage salarial, des mesures spécifiques et des moyens visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'ici au 30 décembre 2013, en tenant compte, notamment, des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

CHAPITRE VIII

ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail, notamment dans le cadre du travail à temps partiel. A cet effet, un certain nombre de dispositions pourront être vues dans le cadre de négociations particulières sur l'aménagement du temps de travail, nécessaire à l'activité très saisonnière des entreprises de la branche.

Dans le cas où des salariés seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière est portée aux familles monoparentales.

Dans le cas de temps partiel, les entreprises sont incitées à regrouper les heures sur une demi-journée, limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

Pour les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, l'employeur aménagera, en tenant compte des contraintes techniques de l'entreprise, les horaires en regroupant les heures.

Dans le cadre des congés payés, les entreprises intègrent autant que possible dans leur planification la situation familiale des salariés qui en font la demande.

CHAPITRE IX

RÔLE ET MOYENS DES IRP

En application de l'article L. 434-7, dernier alinéa (art. L. 2325-34), du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif.

La diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers de la convention collective nationale.

CHAPITRE X

FONCTIONNEMENT AU SEIN DE LA CPNEFP, SÉCURISATION DE L'ACCORD ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 10.1

Fonctionnement au sein de la CPNEFP

Il est créé, au sein de la CPNEFP un groupe technique paritaire « égalité professionnelle », respectant la mixité professionnelle, qui sera en charge, en lien avec l'observatoire, du suivi des dispositions de l'accord et aura également pour mission de répertorier les usages dans les entreprises de la profession, proposer des corrections pour les mauvaises pratiques et dresser la liste des bonnes pratiques.

Dans la mesure du possible la mixité des membres de la CPNEFP et du groupe de travail sera respectée.

Article 10.2

Modalités de mise en œuvre et de révision de l'accord

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il en sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Clause dérogatoire

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 22 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ANEEFEL.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

ANNEXE

LISTE DES INDICATEURS

La répartition des salariés selon le sexe.
Par taille d'entreprises.
Par emploi.
Par CSP.
Selon l'âge.
Par type de contrats.
Selon la durée du temps de travail.
La promotion des salariés selon le sexe.
Les congés de plus de 6 mois.
Les rémunérations.
Les recrutements et les départs.
Les indicateurs formation.
Contrats de professionnalisation.
Périodes de professionnalisation.
Plan des entreprises de moins de 10 salariés.
Plan des entreprises de plus de 10 salariés.
Actions clés en main.
VAE – bilan de compétences – DIF.

Convention collective départementale
IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pas-de-Calais)
(25 septembre 1987)
(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,
Journal officiel du 5 mai 1988)

ACCORD DU 13 JUILLET 2012
RELATIF À LA PRIME SPÉCIALE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012
NOR : ASET1251229M
IDCC : 1472

Entre :

L'UIMM Pas-de-Calais ;

L'UIMM Artois-Douais ;

L'UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

L'UD FO Pas-de-Calais ;

La CFDT métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987, modifié le 1^{er} décembre 1990, le montant de la prime spéciale est fixé à 316 € à compter du 1^{er} septembre 2012.

Article 2

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 13 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pas-de-Calais)
(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,
Journal officiel du 5 mai 1988)

ACCORD DU 13 JUILLET 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES MINIMALES ANNUELLES
POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251228M
IDCC : 1472

Entre :

L'UIMM Pas-de-Calais ;

L'UIMM Artois-Douais ;

L'UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CCE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

L'UD FO Pas-de-Calais ;

La CFDT métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de REMA du 1^{er} décembre 1988.

Article 2

Le barème des REMA figurant en annexe au présent avenant s'appliquera pour la durée de l'année civile 2012 et selon les conditions fixées par l'accord du 1^{er} décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

Article 3

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Hénin-Beaumont, le 13 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2012)

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

(En euros.)

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES	OUVRIERS		AMA	
140	16 945	O1	16 945		
145	16 950	O2	16 950		
155	16 955	O3	16 955		
170	17 215	P1	17 423		
180	17 227				
190	17 254	P2	17 614		
215	17 277	P3	18 151	AM1	18 354
225	17 472				
240	18 268	TA1	19 136	AM2	19 333
255	18 888	TA2	19 594	AM3	20 077
270	20 033	TA3	20 816		
285	21 072	TA4	21 689	AM4	22 353
305	22 369			AM5	23 326
335	24 499			AM6	25 747
365	26 723			AM7	28 014
395	28 904				30 346

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

Convention collective départementale

**IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pas-de-Calais)
(25 septembre 1987)**

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,
Journal officiel du 5 mai 1988)

**ACCORD DU 13 JUILLET 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012**

NOR : ASET1251227M
IDCC : 1472

Entre :

L'UIMM Pas-de-Calais ;

L'UIMM Artois-Douais ;

L'UIMM littoral Pas-de-Calais,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

L'UD FO Pas-de-Calais ;

La CFDT métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais, définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

Article 2

A compter du 1^{er} septembre 2012, la valeur du point est fixée à 4,04 € base 35 heures.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais est fixée à 5,90 € à compter du 1^{er} septembre 2012.

Article 4

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 13 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} septembre 2012

Base RMH : 35 heures.

Valeur du point : 4,04 €.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES sauf ouvriers et AMA	OUVRIERS (+ 5 %)	AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %) (AMA)
I	1	140	565,60	O1 593,88	
	2	145	585,80	O2 615,09	
	3	155	626,20	O3 657,51	
II	1	170	686,80	P1 721,14	
	2	180	727,20		
	3	190	767,60	P2 805,98	
III	1	215	868,60	P3 912,03	AM1 929,40
	2	225	909,00		
	3	240	969,60	TA1 1 018,08	AM2 1 037,47
IV	1	255	1 030,20	TA2 1 081,71	AM3 1 102,31
	2	270	1 090,80	TA3 1 145,34	
	3	285	1 151,40	TA4 1 208,97	AM4 1 232,00
V	1	305	1 232,20		AM5 1 318,45
	2	335	1 353,40		AM6 1 448,14
	3	365	1 474,60		AM7 1 577,82
	HC	395	1 595,80		1 707,51

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 27 JUIN 2012

RELATIF À LA CRÉATION D'UN OBSERVATOIRE DES MÉTIERS
ET DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1251225M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Dans la continuité de la mise en place de l'accord collectif du 4 septembre 2002 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que de l'accord collectif du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle et pour répondre aux exigences de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social modifiant l'article L. 934-2, les parties signataires ont souhaité la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) au niveau de la branche professionnelle et manifestent ainsi par le présent accord leur volonté de donner une nouvelle dynamique à l'évolution des métiers de la branche.

Article 1^{er}

Objet

Raison d'être de l'observatoire

Dans une économie marquée par la rapidité des évolutions, notamment technologiques, les entreprises et les salariés sont confrontés à de nombreux changements.

La rapidité de ces évolutions technologiques, des changements dans les méthodes de travail et l'évolution des marchés rendent indispensable une information claire et suffisamment prospective pour gérer les compétences nécessaires ou disponibles.

Missions de l'observatoire

Face à ces enjeux, la mission de l'observatoire est d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle. L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Et ce afin d'être en mesure d'anticiper leur transformation et de permettre aux entreprises de la branche d'adapter, de faire évoluer leur politique et leurs programmes de formation et de recrutement. Cela est essentiel, aussi bien à la pérennité de nos entreprises en leur permettant

de développer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qu'à celle de « l'employabilité » de leurs salariés en leur permettant d'élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel.

Pour sa première année de fonctionnement, l'observatoire aura pour axe prioritaire la mise en place des certificats de qualification professionnelle au niveau de la branche.

Article 2

Fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est constitué ; il se réunit au moins deux fois par an.

Ce comité comprend deux collèges :

- un collège salarié avec deux représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au plan national ;
- un collège employeur avec un nombre total égal de sièges.

Lors de la première réunion, puis annuellement, sera constitué un bureau. Pour ce bureau, les collèges désignent parmi leurs membres un président, un vice-président, un secrétaire, et un secrétaire adjoint.

Le président et vice-président ne peuvent appartenir au même collège, il en va de même pour le secrétaire et le secrétaire adjoint. Par ailleurs, le président et le secrétaire ne peuvent pas appartenir au même collège.

Le président du comité doit appartenir alternativement d'une année sur l'autre au collège salarié et au collège employeur.

Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

- mise en œuvre des axes prioritaires définis par la commission sociale paritaire afin de définir un programme de travail annuel ou pluriannuel ;
- présentation et suivi du budget de fonctionnement ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées et choix éventuel des prestataires extérieurs ;
- validation des travaux ;
- définition de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

Par ailleurs, le secrétariat de l'observatoire présente, en début d'année, un projet de budget de fonctionnement et d'études, pour validation par le comité paritaire de pilotage. Ce budget est transmis à l'OPCA de branche pour obtenir les financements nécessaires.

L'observatoire rend compte de ses travaux à la commission sociale paritaire de branche ainsi qu'à la commission paritaire nationale des emplois des industries de santé (CPNEIS). L'observatoire assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Article 3

Gestion et financement de l'observatoire

Pour mener à bien ses missions, l'observatoire peut faire appel à :

- des personnels des entreprises adhérentes de la branche ;
- des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

L'observatoire, par l'action de son secrétaire, anime et coordonne les études et missions ; il veille au respect du budget et des délais ainsi qu'à l'atteinte des objectifs.

En vertu de l'article R. 6332-36 du code du travail, les missions de cet observatoire seront financées comme suit :

- les frais d'études et de recherches, plafonnés à 0,75 % de la collecte de l'OPCA de branche au titre du plan et de la professionnalisation ;
- les frais de financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, plafonnés à 0,75 % de la collecte au titre du plan et de la professionnalisation.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent toutefois qu'un bilan devra être présenté chaque année à la commission sociale paritaire afin de permettre, si besoin, la révision ou l'adaptation des dispositions du présent accord.

Article 6

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FNP FO ;
FCMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 27 JUIN 2012

À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 1992 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251226M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Dans le cadre des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux ont souhaité mutualiser, pour une durée déterminée de 18 mois, le maintien des garanties prévoyance et frais médicaux au profit des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage.

Ainsi, l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 a mis en place pour les salariés qui le souhaitent en cas de rupture du contrat de travail le principe de la portabilité des droits à couverture santé et prévoyance. Ce dispositif permet au salarié intéressé de conserver le bénéfice des garanties prévues au contrat collectif instituant le régime de prévoyance.

Les parties signataires rappellent que le régime conventionnel de prévoyance est basé sur la solidarité civile entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires et ouverture des droits

Sont concernés par la portabilité des droits les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être victime d'une rupture de leur contrat de travail (non consécutive à une faute lourde, précise le paragraphe 1 de l'article 14 de l'ANI), quel que soit le type de contrat de travail conclu précédemment (contrat à durée déterminée, indéterminée, etc.) ;
- avoir droit à la prise en charge par l'assurance chômage du fait de cette rupture ;
- avoir travaillé au moins 1 mois entier chez le dernier employeur ;
- avoir ouvert des droits à couverture complémentaire chez le dernier employeur.

Il est prévu que tous les modes de rupture du contrat de travail sont concernés, à l'exception du licenciement pour faute lourde, dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage (fin d'un CDD, la démission légitime ou la rupture conventionnelle).

Cependant, le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que le salarié fournisse à son ancien employeur le justificatif de son indemnisation par l'assurance chômage. De plus, les droits à couverture prévoyance et santé doivent avoir été ouverts chez ce dernier employeur.

Article 2

Modalités de financement

Les partenaires sociaux ont décidé que le financement reposera sur un système de mutualisation.

Article 3

Durée de maintien des garanties

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Ce maintien prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail, pour une durée :

- contrat de travail de moins de 1 mois : pas de portabilité ;
- contrat de travail de 1 mois : 1 mois de portabilité ;
- contrat de travail de 1,5 mois : 1 mois de portabilité ;
- contrat de travail de 2 mois et 3 semaines : 2 mois de portabilité ;
- contrat de travail de 9 mois et plus : 9 mois de portabilité (maximum).

Article 4

Information du salarié

Dans un souci de clarté, les signataires de l'avenant ont convenu d'informer les salariés de leurs droits.

Les conditions d'application de la portabilité sont mentionnées dans la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur à la cessation du contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié dispose de la faculté de renoncer au maintien des garanties, de façon globale et définitive, par une notification expresse adressée à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail (dernier jour du préavis).

Article 5

Cessation des garanties

Le maintien des garanties cesse lorsque le salarié reprend un autre emploi ou ne bénéficie plus de l'indemnisation d'assurance chômage pendant sa période de maintien ou encore lorsqu'il renonce au maintien des garanties.

Article 6

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} juillet 2012 pour une durée déterminée de 18 mois.

Article 7

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 27 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Convention collective nationale

**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)**

ACCORD DU 30 JUILLET 2012
RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI ET DE RÉMUNÉRATION DES DOCKERS
(ARRONDISSEMENT DE DUNKERQUE)

NOR : ASET1251223M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

1. Objet

Le présent accord vise à intégrer dans le cadre de la convention collective nationale ports et manutention les différents accords et avenants conclus depuis 1992 entre les organisations syndicales représentatives des personnels dockers et les entreprises de manutention du port de Dunkerque, ainsi que les accords conclus entre les entreprises de manutention qui ont une incidence sur l'emploi.

Les dispositions de ces différents accords qui ne sont plus d'actualité ont été ignorées et seront considérées comme abrogées.

Cet accord vient donc préciser les conditions d'emploi et de rémunération des personnels dockers spécifiques au port de Dunkerque. Pour le reste, ce sont les dispositions de la convention collective nationale ports et manutention qui s'imposent aux parties.

Les parties signataires sont convenues que le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Cela implique que, si cette procédure aboutit, les dispositions contenues dans cet accord s'appliqueront, *mutatis mutandis*, aux entreprises de manutention et à leurs personnels dockers dans tout autre port maritime du département du Nord.

2. Origine

Le texte fondateur des relations sociales telles qu'elles existent aujourd'hui dans la manutention portuaire dunkerquoise est l'accord de mensualisation dans les entreprises de manutention dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et des mesures sociales d'accompagnement.

Le chapitre II « Accord sur les dispositions relatives au plan social d'accompagnement à Dunkerque » ainsi que le chapitre III « Dispositions particulières » de cet accord, conclu le 10 juillet 1992, ne sont plus d'actualité.

En revanche, l'esprit et les orientations fondamentales du préambule et du chapitre I^{er} de cet accord du 10 juillet 1992 (accord sur les dispositions locales communes applicables au personnel mensualisé des entreprises de manutention) n'ont rien perdu de leur pertinence et restent une référence pour les parties signataires.

Le préambule et le chapitre I^{er} de cet accord du 10 juillet 1992 sont rappelés en annexe I.

3. Architecture

Le document originellement annexé à l'accord de mensualisation dans les entreprises de manutention dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et des mesures sociales d'accompagnement, dont il est question au chapitre I^{er}, paragraphe II (accord local interentreprises), de cet accord de mensualisation, constitue la colonne vertébrale du présent accord.

Y ont été incorporés :

- les dispositions contenues dans les différents avenants (1 à 20) à l'accord du 10 juillet 1992 ;
- certaines dispositions de la convention collective nationale ports et manutention plus favorables aux salariés que celles prévues par l'accord du 10 juillet 1992 ;
- les dispositions contenues dans des accords interentreprises qui visent à la sauvegarde de l'emploi ;
- les dispositions relatives aux conditions de recours à l'intérim ;
- les dispositions particulières relatives à la mise en œuvre du dispositif de la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante ;
- un certain nombre de dispositions supplémentaires, indispensables pour que le présent accord puisse faire l'objet d'une procédure d'extension ;
- un certain nombre de dispositions nouvelles négociées entre les parties.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application

Sous réserve que la procédure d'extension demandée par les parties signataires soit approuvée par les autorités compétentes, le présent accord concerne l'ensemble des entreprises de manutention portuaire du département du Nord qui relèvent de par leur activité principale du code NAF 63.1A (manutention portuaire) ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

Dans la pratique, compte tenu que Dunkerque est actuellement le seul port maritime du département du Nord, le présent accord règle essentiellement les rapports entre les employeurs et les personnels dockers salariés des entreprises de manutention portuaire de l'arrondissement de Dunkerque, qui relèvent de par leur activité principale du code NAF 63M (manutention portuaire), ou qui exercent une activité de manutention portuaire à titre accessoire ou complémentaire.

Article 1.2

Salariés visés

Sont visés par le présent accord les salariés non cadres appartenant aux effectifs des établissements définis à l'article 1.1 et occupés dans un poste relevant de la filière exploitation portuaire telle que définie dans la convention collective nationale ports et manutention.

Article 1.3

Durée. – Dénonciation. – Révision

1.3.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

1.3.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par chacune des deux parties signataires.

Cette dénonciation pourra être effectuée à tout moment avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'autre partie signataire.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ni à aucune cessation de travail motivée par les points sujets à dénonciation.

Afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra contenir le projet d'un nouvel accord.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée de 1 an maximum à partir de l'expiration du délai de préavis.

Chaque avenant venant s'ajouter au présent accord pourra être dénoncé individuellement selon les mêmes modalités, sans nécessairement entraîner la dénonciation de l'ensemble.

1.3.3. Révision

Toute demande de révision présentée par une des parties signataires est adressée à l'autre partie signataire par lettre ordinaire.

Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

En cas de demande de révision partielle du présent accord par une des parties signataires, l'autre partie signataire pourra se prévaloir du même droit.

Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. A défaut d'accord au terme de ce délai de 3 mois, la demande de révision sera réputée caduque et le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Article 1.4

Droit syndical et représentation du personnel

1.4.1. Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République.

Les parties signataires reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat de son choix.

1.4.2. Exercice du droit syndical et représentation du personnel

L'exercice du droit syndical et la représentation du personnel dans les entreprises sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que par celles définies à l'article 8 de la convention collective nationale ports et manutention.

Celles-ci peuvent être complétées par des dispositions particulières au sein des entreprises.

1.4.3. Assemblées générales

Les salariés au travail qui le souhaitent sont autorisés à s'absenter au maximum 3 heures (déplacement inclus) pour assister à l'assemblée générale trimestrielle de leur organisation syndicale.

Cette disposition ne s'applique qu'aux salariés affectés et présents au travail. Ceux-ci sont pointés pendant leur absence dans la limite de 3 heures par assemblée générale. Les primes de panier et de travail continu leur sont versées en intégrant les heures d'absences autorisées dans la période de travail.

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1

Embauchage

2.1.1. Tout embauchage fait l'objet d'un contrat de travail écrit, qui précise notamment :

- l'emploi ;
- la classification (groupe) ;
- la rémunération réelle ;
- les conditions d'emploi, les horaires ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'adhésion à la convention collective nationale ports et manutention et au présent accord.

2.1.2. Toute modification substantielle de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle est considérée comme une rupture du contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle.

2.1.3. Ce contrat de travail ne devient définitif qu'après la visite médicale d'embauche. Celle-ci doit avoir lieu au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date d'embauche.

2.1.4. Les entreprises membres du syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes, adhérentes à la caisse des congés payés, ont conclu un contrat d'assurances soins de santé avec la mutuelle familiale Vauban Humanis.

L'adhésion à cette assurance « soins de santé » de la mutuelle familiale Vauban Humanis est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2004. Toutefois, les personnels dont la date d'embauche est antérieure à cette date du 1^{er} janvier 2004 et qui avaient choisi de ne pas adhérer à cette assurance de la mutuelle familiale Vauban gardent la faculté de ne pas y adhérer.

Les entreprises prennent à leur charge 50 % des cotisations mensuelles à cette assurance.

Article 2.2

Ancienneté dans l'entreprise

2.2.1. Pour l'application des dispositions du présent accord, l'ancienneté est déterminée en tenant compte du temps de présence continue – c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat en cours – sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni, en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société, l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé.

Le cas échéant, il est également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise.

NB. – Lorsqu'un ouvrier docker est embauché en tant qu'ouvrier docker professionnel mensualisé après avoir travaillé sur le port en tant qu'ouvrier docker occasionnel, l'ancienneté à laquelle il a droit au moment de sa mensualisation est déterminée selon le mode de calcul défini au titre IX ci-après.

2.2.2. Dans le cas particulier des ouvriers dockers titulaires de la carte « G » au 1^{er} juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, l'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté acquise sur le port.

Article 2.3

Période d'essai

2.3.1. Durée

La durée de la période d'essai, sauf accord particulier, est de :

- 1 mois pour les ouvriers des groupes 1, 2 et 3 ;
- 2 mois pour les ouvriers du groupe 4 ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise.

Ces périodes d'essai peuvent, d'un commun accord, être prolongées au maximum d'une durée égale à la durée initiale.

2.3.2. Modalités

La durée de la période d'essai s'entend en temps de travail effectif. Toute suspension du contrat de travail la prolonge d'une durée égale à cette suspension du contrat.

Il peut être mis fin à la période d'essai à tout moment par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnités.

Article 2.4

Classification professionnelle

2.4.1. La classification des emplois est établie en fonction des groupes tels qu'ils figurent à l'annexe II.

2.4.2. La classification de chaque salarié est établie en fonction du poste qu'il occupe habituellement.

Toutefois, il est précisé que, afin de tenir compte des spécificités de la profession, chacun peut être amené, selon les nécessités de l'exploitation, à effectuer, habituellement ou non, des tâches correspondant à un niveau différent du sien, dès lors qu'il dispose des compétences requises (*i.e.* du CQP requis).

Il est également précisé que les règles suivantes s'appliquent en cas de polyvalence :

a) Lorsqu'un salarié est amené à occuper un poste de qualification inférieure, sa rémunération ne subit aucune diminution ;

b) Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste de qualification supérieure, le salaire de base dû pendant cette période ne peut être inférieur aux appointements minima correspondant à la classification du poste occupé (SMGM + ancienneté + assiduité) ; ce complément de rémunération dû au salarié prend la forme d'une prime de fonction ; celle-ci est due pour la totalité de la durée de la période travaillée (*shift* ou vacation).

2.4.3. Un ouvrier docker conducteur d'engin ne peut être promu au grade d'ouvrier de maintenance hautement qualifié (G4) que lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

- justifier d'au moins 4 ans d'ancienneté au sein de son entreprise ;
- avoir les aptitudes requises (le cas échéant validées par le biais de tests psychotechniques) ;
- avoir obtenu les CQP et CACES (certificats d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité) correspondant aux engins à la conduite desquels il a été dûment formé ;
- justifier d'au moins 3 000 heures de conduite sans accident où sa responsabilité serait engagée.

TITRE III

RÉMUNÉRATION

Article 3.1

Païement au mois

Les salariés concernés par le présent accord sont payés une fois par mois, à terme échu, sur la base du nombre de jours de travail prestés au cours du mois. Pour mémoire : malgré la mensualisation, les congés payés dus aux salariés de la manutention portuaire continuent à leur être payés par les caisses de congés payés.

Le salaire mensuel de base est établi sur la base de 151,67 heures de travail par mois pour un horaire de 35 heures par semaine.

Le salaire mensuel de base des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine est complété par une indemnité de réduction du temps de travail (IRTT) correspondant à 4 heures par semaine. Celle-ci varie de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

Article 3.2

Salaire minimum garanti mensuel

3.2.1. Le salaire minimum garanti mensuel (SMGM) est fixé par la grille de salaires annexée au présent accord (annexe III).

Cette grille définit, sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables, la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne peut être rémunéré pour l'horaire et la classification considérés, sous réserve des conditions spéciales relatives aux salariés âgés de moins de 18 ans et aux salariés dont l'aptitude physique est réduite.

3.2.2. Le salaire minimum garanti mensuel, majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine, sert de base au calcul de la prime d'ancienneté définie à l'article 3.3 ci-après.

3.2.3. Le salaire minimum garanti mensuel étant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif, et supporte de ce fait les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires.

3.2.4. Pour l'application des salaires minima garantis mensuels, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire mensuel qui supportent des cotisations à la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue à l'article 3.3 du présent accord ;
- les primes et gratifications qui ont un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification :

- les primes de participation et/ou d'intéressement, qui n'ont pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations à la sécurité sociale.

3.2.5. Dans le cas particulier des ouvriers dockers titulaires de la carte G au 1^{er} juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, la rémunération mensuelle nette (tous éléments confondus, salaire de la grille + heures supplémentaires + suppléments + remboursements et indemnités diverses...) ne peut être inférieure à 1 524,49 €.

Article 3.3

Primes d'ancienneté

3.3.1. Le salarié qui compte au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté qui s'ajoute à sa rémunération réelle.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum garanti mensuel (SMGM) de l'intéressé (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine) un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 25 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et, de ce fait, supporte les majorations prévues en cas d'heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer de manière distincte sur le bulletin de salaire.

3.3.2. Cas particulier : les ouvriers dockers titulaires de la carte G au 1^{er} juillet 1992, ou qui bénéficiaient du même statut à cette même date, reçoivent également une prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté.

Cette prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté leur est versée suivant le tableau ci-après (en fonction de l'âge de chaque docker et de sa date d'entrée sur le port).

DATE D'ENTRÉE sur le port	DATE D'OCTROI de la prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté
Avant 1980	A partir de 52 ans
Avant 1975	A partir de 51 ans
Avant 1970	A partir de 50 ans

A la date du 1^{er} mai 2012, cette prime forfaitaire mensuelle d'ancienneté s'élève à 103,47 € pour 1 mois de salaire complet. Elle varie de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

Article 3.4

Primes d'assiduité et de présentéisme

3.4.1. Prime d'assiduité

Chaque salarié bénéficie d'une prime d'assiduité calculée en appliquant au SMGM (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine) un taux de 5 %.

Cette prime d'assiduité est versée intégralement au salarié qui n'a pas été absent au cours du mois sauf pour congés payés, jours fériés, ou absence résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, de congés exceptionnels pour événements familiaux, congés syndicaux, délégations ou formation.

En cas d'absences autres que celles précisées ci-avant, une diminution du taux (1 point sur les 5 %) est appliquée par jour d'absence.

La prime d'assiduité doit figurer de manière distincte sur le bulletin de salaire.

3.4.2. Primes de présentéisme

a) Prime de présentéisme n° 1

Chaque salarié perçoit une prime de présentéisme (payable 12 fois par an), dont le montant mensuel brut dépend du nombre d'heures de présence au cours des 12 mois précédents.

Le montant de cette prime varie de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012) :

(En euros.)

NOMBRE D'HEURES DE PRÉSENCE au cours des 12 mois précédents	MONTANT mensuel brut
1 785 heures et plus	24,99
Entre 1 750 et 1 784 heures	16,76
Entre 1 715 et 1 749 heures	8,29
Moins de 1 715 heures	–

Sont considérées comme heures d'absence pour le calcul de la prime mensuelle toutes les absences pour quelque motif que ce soit, à l'exception :

- des heures de formation ;
- des heures correspondant aux jours fériés, aux jours de congés payés, aux jours de récupération, aux absences conventionnelles pour événements familiaux, aux jours de réduction du temps de travail, et aux absences pour délégation dans la limite des quotas prévus par le code du travail.

Chaque mois est pris en compte pour 151,67 heures.

Chaque jour, de présence ou de non présence, est comptabilisé pour 5,83 heures.

b) Prime de présentéisme n° 2

Les conditions et modalités de cette seconde prime de présentéisme sont identiques à celles de la prime de présentéisme n° 1.

Le montant de cette seconde prime de présentéisme est calculé de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012).

NOMBRE D'HEURES DE PRÉSENCE au cours des 12 mois précédents	SALAIRE MENSUEL de base x
1 785 heures et plus	1,85 %
Entre 1 750 et 1 784 heures	1,23 %
Entre 1 715 et 1 749 heures	0,62 %
Moins de 1 715 heures	–

c) Les primes de présentéisme n° 1 et n° 2 non distribuées au cours d'un exercice sont cumulées et distribuées aux salariés au début de l'exercice suivant, ou prorata du nombre de mois de cet exercice écoulé pour lesquels leurs primes de présentéisme n'ont pas été réduites.

Article 3.5

Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale du travail, sont majorées de la manière suivante, sous réserve de l'application des dispositions du titre VII du présent accord :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées dans une même semaine ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure supplémentaire effectuée dans une même semaine.

Le salaire de référence n'inclut pas la prime d'assiduité ni les primes de présentisme.

Article 3.6

Majoration pour travail de nuit

Lorsqu'un salarié est amené à travailler entre 22 heures et 6 heures, il bénéficie d'une majoration de 35 % de son salaire de base pour chaque heure effectuée dans cet horaire.

Cette majoration n'est pas due aux salariés qui travaillent en horaire continu ou cyclé. Ces cas peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise.

Article 3.7

Majoration pour travail un dimanche ou un jour férié

Les heures de travail effectuées par un salarié un dimanche ou un jour férié (entre 0 heure et 24 heures) font l'objet d'une majoration (en pourcentage du salaire de base et/ou sous la forme d'une prime forfaitaire) représentant au moins 100 % de son salaire de base.

Cette majoration inclut les majorations éventuelles pour travail de nuit.

Cette majoration ne s'applique pas aux salariés travaillant en horaire continu ou cyclé. Ces cas peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise.

Cas particuliers :

a) 1^{er} Mai

Les chantiers sont suspendus entre le 30 avril à 22 heures et le 2 mai à 6 heures, sauf pour ce qui concerne le Transmanche, qui doit travailler normalement.

La prime forfaitaire due aux dockers qui travaillent au Transmanche entre le 30 avril à 22 heures et le 2 mai à 6 heures est égale au double de la prime forfaitaire habituelle prévue en cas de travail un jour férié.

b) Primes de Noël et de nouvel An

En cas de travail entre le 24 décembre à 22 heures et le 26 décembre à 6 heures ou entre le 31 décembre à 22 heures et le 2 janvier à 6 heures, la prime forfaitaire prévue en cas de travail un jour férié est remplacée par une prime forfaitaire majorée égale à 287,57 € (à la date du 1^{er} mai 2012).

A toutes fins utiles, il est rappelé que, pour les personnels qui ne travaillent pas habituellement en cycle continu, les affectations le jour de Noël et le jour de l'An se font sur la base du volontariat.

Article 3.8

Prime pour travail continu

Lorsqu'un salarié effectue une période continue de travail d'une durée au moins égale à 6 heures (hors préparation), il lui est alloué une prime dont la valeur varie de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012).

- entre 6 heures et 22 heures la semaine : 4 € ;
- entre 6 heures et 14 heures le samedi : 4 € ;
- entre 14 heures et 22 heures le samedi : 15,95 € ;
- entre 22 heures et 6 heures : 10 € ;
- entre le samedi 22 heures et le lundi 6 heures : 15,95 €.

Article 3.9

Répartition de la durée hebdomadaire du travail

La répartition de la durée hebdomadaire du travail s'effectue sur 6 jours pour tenir compte de la nécessité de pouvoir effectuer des opérations de manutention tous les jours.

Chaque salarié appelé à travailler 6 jours au cours de la même semaine perçoit une prime. Celle-ci s'élève (à la date du 1^{er} mai 2012) à 19,96 € brut par semaine ainsi travaillée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux sites travaillant en horaire continu ou cyclé.

Article 3.10

Indemnités de panier

Chaque fois qu'un salarié est contraint de prendre une collation ou un repas sur son lieu de travail, et que le nombre d'heures de travail à effectuer est égal ou supérieur à 6, il reçoit une indemnité de panier, dont le montant varie de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012) :

- panier de jour : 4,03 € ;
- panier de nuit : 8,05 €.

Article 3.11

Indemnités de salissure

Les indemnités de salissure qui figuraient à l'annexe IV de l'accord du 18 avril 2006, considérées comme obsolètes, ont été retirées du texte du présent accord.

En cas de nécessité, les parties se référeront aux chiffres qui figurent à l'annexe II de l'accord du 30 avril 2012 conclu entre le SPEM et la CSOPMI.

Ces chiffres sont valables jusqu'au 30 avril 2013. Au-delà de cette date, il conviendra de tenir compte des augmentations successives appliquées aux éléments de rémunération variables.

Il est précisé que, sauf cas particuliers, la fourniture de vêtements de protection ne peut se cumuler avec le versement d'indemnités de salissure.

Article 3.12

Indemnités de déplacement

Les salariés qui sont amenés à se déplacer pour effectuer des travaux sur des chantiers ou sites extérieurs à l'entreprise ou au lieu d'embauchage habituel peuvent, s'ils doivent utiliser leurs moyens de transport personnels, bénéficier d'une prime de déplacement.

Le montant de cette indemnité est fixé de la manière suivante (à la date du 1^{er} mai 2012), sauf dispositions plus favorables fixées par l'entreprise afin de tenir compte de sa spécificité :

- port Est : 2,48 € ;
- quai minéralier : 6,21 € ;
- port Ouest : 12,35 €.

Article 3.13

Prime annuelle

3.13.1. Le salarié qui a travaillé toute l'année (du 1^{er} janvier au 31 décembre) bénéficie d'une prime annuelle égale au SMGM (majoré de l'IRTT dans le cas des salariés initialement embauchés à raison de 39 heures par semaine). Celui-ci est également majoré de la prime d'ancienneté définie à l'article 3.3.

Les modalités et dates de versement de cette prime sont fixées au niveau de chaque entreprise.

3.13.2. Cette prime est payée *pro rata temporis* dans les cas suivants :

- en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ;
- en cas d'absence au cours de l'exercice, pour une raison autre que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou les congés payés.

Elle n'est réduite que si le cumul de ces absences est supérieur à 30 jours calendaires.

Le prorata se calcule par 1/12.

3.13.3. Cette prime n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

3.13.4. Cette prime est complétée l'année suivante par la « prime du dixième ».

Celle-ci est payée avec le solde du mois de juin.

Depuis juin 2011, elle est égale à 8/10 de la prime annuelle de l'exercice précédent.

Article 3.14

Rémunération minimale garantie annuelle

3.14.1. La rémunération des salariés comprend les éléments suivants :

a) Le SMGM ;

b) La prime d'ancienneté ;

c) La prime annuelle ;

d) Les différents suppléments (tels que les primes pour dépassement d'horaires, pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié...) ;

e) Les remboursements de frais.

3.14.2. La rémunération minimale garantie annuelle (RMGA) se calcule de la manière suivante :

a) Le salaire annuel de base est égal au salaire des 12 mois de l'année majoré de la prime annuelle (définie à l'article 3.13) ;

b) A ce salaire annuel de base vient s'ajouter la somme des suppléments définis au point d) de l'article 3.14.1 ; la somme de ces suppléments ne peut être inférieure à 3 % du salaire annuel de base.

Article 3.15

Epargne salariale

3.15.1. Un PEE (plan d'épargne d'entreprise) et un PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif) seront mis en place au sein de chaque entreprise.

3.15.2. Chaque docker pourra effectuer des versements volontaires sur le PEE-PERCO de son entreprise sans aucune limitation autre que celles qui seraient imposées par la loi et/ou par l'organisme gestionnaire de ce PEE-PERCO (comme, par exemple, le montant minimum de chaque versement).

3.15.3. Les frais de gestion de ces PEE-PERCO seront pris en charge par les entreprises.

3.15.4. Les sommes versées par chaque docker sur le PEE-PERCO de son entreprise feront l'objet d'un abondement de la part de son employeur.

Cet abondement sera versé en décembre de chaque année et s'appliquera aux versements effectués au cours de l'exercice écoulé plafonné à un certain montant.

Cet abondement ne rentrera pas dans le salaire annuel brut du docker. Il ne sera donc pas soumis à cotisations sociales et ne sera pas imposable. Toutefois, dans l'état actuel de la réglementation, cet abondement de l'employeur est soumis à la CSG et à la CRDS.

Le taux et le plafond de cet abondement seront éventuellement redéfinis lors des négociations annuelles.

3.15.5. Les taux et plafonds applicables sont les suivants (depuis 2006) :

MONTANT DES VERSEMENTS (VOLONTAIRES) pris en compte pour le calcul de l'abondement	DATE DE VERSEMENT de l'abondement	TAUX d'abondement
600 €	Décembre	150 %

Article 3.16

Prime spéciale d'épargne salariale

Au mois de janvier de chaque année, chaque docker recevra une prime spéciale d'épargne salariale égale à son salaire annuel brut de l'exercice précédent (soumis à cotisations sociales, hors congés payés) multiplié par un certain pourcentage, diminué du montant des versements volontaires qu'il a effectués sur le PEE-PERCO de son entreprise et qui ont fait l'objet d'un abondement.

Le mode de calcul de cette prime spéciale d'épargne salariale sera éventuellement redéfini lors des négociations annuelles.

Cette prime spéciale d'épargne salariale est calculée de la façon suivante (depuis janvier 2007) : 1,70 % du salaire brut de l'année écoulée – le montant des versements effectués sur le PEE-PERCO au cours de cette année écoulée qui ont fait l'objet d'un abondement (600 € au maximum).

Cette prime spéciale d'épargne salariale représente un élément de salaire brut, soumis à cotisations sociales et imposable.

Exemples :

- un docker qui gagne 30 000 € (hors congés payés) et qui ne fait aucun versement sur le PEE-PERCO de son entreprise recevra une prime spéciale d'épargne salariale égale à $30\,000\,€ \times 1,70\,\% = 510\,€$ (brut, soumis à cotisations sociales et imposable) ;
- un autre docker qui gagne 30 000 € (hors congés payés) et qui verse 600 € sur le PEE-PERCO de son entreprise ne recevra pas cette prime : $(30\,000\,€ \times 1,70\,\% = 510\,€) - 600\,€ = 0$;
- un autre enfin qui gagne 30 000 € (hors congés payés) et qui verse 300 € sur le PEE-PERCO de son entreprise recevra :
 - d'une part, un abondement égal à $300 \times 150\,\% = 450\,€$ (non soumis à cotisations sociales, non imposable, mais soumis à CSG-CRDS) ;
 - d'autre part, une prime spéciale d'épargne salariale égale à $(30\,000\,€ \times 1,70\,\% = 510\,€) - 300\,€ = 210\,€$ (brut, soumis à cotisations sociales et imposable).

TITRE IV

CONGÉS ET SUSPENSIONS DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4.1

Congés payés annuels

4.1.1. Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'adhérer à la caisse des congés payés du port de Dunkerque et de remplir les obligations résultant de ses statuts et de son règlement intérieur. Elles doivent notamment s'acquitter des cotisations décidées par le conseil d'administration de ladite caisse.

4.1.2. Conformément à la législation en vigueur, les salariés mensualisés bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé en application de l'article L. 223-4 du code du travail, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

4.1.3. Pour la détermination de la durée du congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours.

4.1.4. La période de congés annuels s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

4.1.5. Depuis 1996, les salariés mensualisés des entreprises du port de Dunkerque bénéficient d'une sixième semaine de congés payés conventionnelle.

Celle-ci inclut :

- les jours de fêtes locales et de fractionnement ;

- 3 jours supplémentaires de congés correspondant à la moyenne des repos compensateurs acquis en 1995 par les salariés de l'ensemble des entreprises de manutention.

4.1.6. Les salariés mensualisés bénéficient, en supplément des congés prévus ci-dessus, des congés d'ancienneté suivants :

- 1 jour après 4 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 jours après 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article 6. Celle-ci s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année.

4.1.7. Lorsque le congé d'un salarié débute un lundi matin, le salarié concerné cesse le travail le samedi précédent à 14 heures au plus tard. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui travaillent en horaire continu ou cyclé.

4.1.8. L'indemnité versée au salarié mensualisé par la caisse des congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence (les primes allouées globalement pour l'année sont exclues de l'assiette de calcul).

4.1.9. Lorsque le contrat de travail d'un salarié mensualisé est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du congé auquel il a droit, il reçoit une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Article 4.2

Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit, sans condition d'ancienneté mais sur justification, aux congés exceptionnels suivants à l'occasion d'événements familiaux :

ÉVÉNEMENT	NOMBRE DE JOURS
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours, portés à 7 jours lors de la 1 ^{re} occurrence
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs Décès d'un enfant	4 jours
Décès du père ou de la mère du salarié	2 jours, augmentés éventuellement des délais de route, dans la limite d'un jour
Naissance d'un enfant au foyer de salarié Arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	4 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère Décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours, augmentés éventuellement des délais de route, dans la limite d'un jour
Décès d'un grand-père ou d'une grand-mère Décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille	1 jour

Ces jours d'absence doivent être pris au moment de l'événement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, le salarié qui a un enfant gravement malade dont il assume la charge peut bénéficier d'un congé rémunéré d'une durée maximale de 6 jours par an sur demande présentée à l'employeur et accompagnée des justifications médicales nécessaires.

Article 4.3

Jours fériés

4.3.1. En plus du 1^{er} Mai, les salariés qui justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté bénéficient de 10 jours fériés chômés aux dates suivantes :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le jour de l'Ascension ;
- le 8 Mai ;
- le lundi de la Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1^{er} novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

4.3.2. Lorsque le 1^{er} Mai tombe un dimanche, les salariés bénéficient de 1 journée de récupération (sous la forme d'un repos compensateur de 8 heures) à une date définie en tenant compte à la fois de la demande du salarié et des contraintes d'exploitation de l'entreprise.

Cet avantage ne concerne pas les salariés malades ou blessés.

4.3.3. Le chômage des jours fériés ne peut donner lieu à récupération au sens de l'article R. 3122-4 du code du travail.

Article 4.4

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

4.4.1. En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, le salarié qui justifie de 1 an d'ancienneté bénéficie des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié de cette incapacité dès que possible, et au plus tard dans les 48 heures ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Ces deux dernières conditions ne sont pas requises en cas de déplacement pour raisons de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

4.4.2. Durant une première période, appelée « période A », le salarié perçoit une indemnité brute correspondant à 90 % de la moyenne des rémunérations brutes imposables perçues au cours des 3 mois entiers précédant la maladie ou l'accident (hors assiduité, hors remboursements de frais et hors primes).

Durant une seconde période, appelée « période B », il perçoit une indemnité brute correspondant à 70 % de la moyenne des rémunérations brutes imposables perçues au cours des 3 mois entiers précédant la maladie ou l'accident (hors assiduité, hors remboursements de frais et hors primes).

4.4.3. La durée des périodes A et B est identique et varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	DURÉE DE LA PÉRIODE A	DURÉE DE LA PÉRIODE B
> 1 an	30 jours	30 jours
> 3 ans	40 jours	40 jours
> 5 ans	50 jours	50 jours

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	DURÉE DE LA PÉRIODE A	DURÉE DE LA PÉRIODE B
> 10 ans	60 jours	60 jours
> 15 ans	70 jours	70 jours
> 20 ans	80 jours	80 jours
> 25 ans	90 jours	90 jours

4.4.4. Les garanties définies ci-dessus sont payées sous déduction des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

4.4.5. En tout état de cause, les garanties définies ci-avant ne doivent pas conduire le salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances telles que définies ci-dessus perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, à percevoir un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue correspondant à la rémunération brute imposable telle que définie ci-avant.

4.4.6. En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail, une maladie professionnelle ou un accident de trajet, la durée d'indemnisation commence à courir à compter du premier jour d'absence. Il en va de même en cas d'arrêt de travail entravant une hospitalisation supérieure à 3 jours.

4.4.7. En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, la durée d'indemnisation commence à courir à compter du quatrième jour d'absence. Tout nouvel arrêt au cours de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) entraîne une période de franchise de 8 jours.

4.4.8. Une absence pour cure thermale agréée par la caisse primaire d'assurance maladie dont les dates ont été convenues avec l'entreprise est indemnisée dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour cause de maladie.

4.4.9. Lorsque les indemnités journalières d'accident du travail sont supérieures au salaire réel de l'entreprise, la différence doit bénéficier au salarié.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

4.4.10. Lorsqu'un salarié, au cours d'une même année civile, a plusieurs arrêts de travail (pour cause de maladie, cure thermale, accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet ou hospitalisation) donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes A et B définies ci-avant.

4.4.11. L'indemnisation calculée conformément aux dispositions du présent article intervient aux dates habituelles de la paie.

4.4.12. Depuis le 1^{er} mai 2007, les cotisations UNI Prévoyance sont prises en charge par les employeurs à hauteur de 85 %, et par les salariés à hauteur de 15 %.

TITRE V

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 5.1

Préavis

5.1.1. Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, est de :

- 1 mois pour les ouvriers des groupes 1 et 2 ;
- 2 mois pour les ouvriers des groupes 3 et 4 ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis d'un salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieure à 2 mois.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observe pas la durée du préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Tout préavis peut être négocié.

5.1.2. En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé a été exécutée, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper rapidement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité prévue en cas d'inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le salarié congédié peut, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

5.1.3. Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, dans les conditions suivantes :

a) Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, ces absences ne sont pas rémunérées, et leur durée est de 20 heures par mois au maximum ;

b) Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences est de 50 heures par mois au maximum, et elles ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ses recherches le justifient, le salarié peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

Si la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, et si le salarié ne peut, du fait de son employeur, utiliser tout ou partie des heures d'absence autorisées, il perçoit, à son départ, une indemnité compensatrice correspondant au nombre d'heures qu'il n'a pas pu utiliser.

Le salarié qui a trouvé un nouvel emploi ne peut plus se prévaloir de ces dispositions.

Article 5.2

Indemnité de licenciement

5.2.1. Il est alloué au salarié congédié avant l'âge légal de la retraite, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

a) Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté ;

b) A partir de 10 ans d'ancienneté : 0,35 mois de salaire par année d'ancienneté.

5.2.2. L'ancienneté est déterminée comme prévu à l'article 2.2 du présent accord. Toutefois, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, son indemnité de licenciement, exprimée en nombre ou en fractions de mois, est calculée comme prévu ci-avant, en tenant compte de son ancienneté totale, sous déduction de l'indemnité précédemment versée, également exprimée en nombre ou en fractions de mois.

5.2.3. L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail de l'intéressé au cours de cette période.

La rémunération prise en compte inclut tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat, d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.

Article 5.3

Indemnité de fin de carrière

Les modalités et conditions de départ à la retraite varient selon que le salarié part à la retraite à l'âge légal ou selon qu'il part en cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.

5.3.1. Cas de départ à la retraite à l'âge légal

Le départ volontaire d'un salarié pouvant faire liquider sa retraite ne constitue pas une démission.

Cependant, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties doivent respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis défini à l'article 5.1 du présent accord.

Le salarié qui part à la retraite, de son initiative, à un âge lui permettant la liquidation de sa retraite, reçoit une indemnité de départ en retraite égale à 0,13 mois de salaire par année d'ancienneté.

Toutefois, pour les salariés qui étaient titulaires de la carte G au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté est calculée à compter de la date de délivrance de cette carte professionnelle.

L'indemnité de départ est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois de présence du salarié, compte tenu de la durée effective du travail de l'intéressé au cours de cette période.

5.3.2. Cas de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante

Le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, qui présente sa démission à son employeur, qui lui remet sa carte G, ou (s'il n'est pas titulaire de la carte G) qui prend par écrit l'engagement solennel et irrévocable de cesser définitivement son activité de docker professionnel, reçoit une indemnité de départ en retraite bonifiée, qui ne peut être inférieure aux montants suivants (chiffres au 1^{er} mai 2012).

(En euros.)

ÂGE DU SALARIÉ à la date de la rupture de son contrat	MONTANT MINIMUM de son indemnité de départ en retraite
< 55 ans	31 505,92
Entre 55 et 57 ans	21 003,92
> 57 ans	10 502,00

Pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de la rupture de leur contrat :

a) L'indemnité de 31 505,92 € minimum est majorée de 2 100,39 € supplémentaires par mois de préavis effectivement presté ;

b) La possibilité est offerte aux ouvriers des groupes 2 à 4 de prester effectivement un préavis de 3 mois, ouvrant donc le droit à un complément de prime égal à trois fois 2 100,39 €. Il est toutefois précisé que dans le cas où un salarié ne souhaite pas prester son préavis, l'indemnité compensatrice de préavis qui lui est due reste basée sur la durée normale de son préavis (et que sa prime de départ ne fait l'objet d'aucun abondement de 2 100,39 € par mois de préavis) ;

c) Les deux alinéas précédents ne s'appliquent ni l'un ni l'autre aux salariés qui sont dans l'incapacité d'effectuer leur préavis.

Cas particulier :

Les conditions d'âge prévues ci-avant, relatives à la dégressivité de la prime de départ et à l'abondement de cette prime en cas de prestation effective du préavis, ne s'appliquent pas aux salariés transférés du port autonome de Dunkerque vers les sociétés Sea-Bulk et NFTI-OU lors de la création de ces entreprises.

TITRE VI

DURÉE ET HORAIRES DE TRAVAIL

Article 6.1

Durée du temps de travail

La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 35 heures par l'article L. 3121-10 du code du travail. Les majorations pour heures supplémentaires sont fixées par l'article 3.5 du présent accord.

Article 6.2

Horaires de travail

Les horaires de travail sont déterminés par chaque entreprise afin de répondre aux contraintes spécifiques de chacune d'elles.

Le recours éventuel aux heures supplémentaires est décidé par l'entreprise, et celles-ci s'imposent aux salariés conformément aux dispositions légales en la matière.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé au maximum prévu par la loi et/ou par la convention collective nationale ports et manutention.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, recourir à la modulation-annualisation du temps de travail, aux conditions définies au titre VII du présent accord.

Article 6.3

Annulation d'une période de travail

Pour faire face aux situations imprévues (retards de navires, intempéries, bris de machines ou autres...), une entreprise qui a adopté la modulation-annualisation du temps de travail peut être amenée :

- à annuler tout ou partie d'une période de travail (décommande) ;
- à commander des personnels supplémentaires (commande tardive) ;
- à recommander des personnels précédemment décommandés.

Ces décommandes, commandes tardives et recommandes se font aux conditions suivantes :

6.3.1. Décommandes

Selon les circonstances, les personnels peuvent être décommandés par téléphone (sans déplacement) ou bien sur place (avec déplacement).

6.3.2. Commandes tardives

Une indemnité de commande tardive est due lorsque la commande intervient moins de 9 heures avant le début de la période de travail. L'indemnité de commande tardive s'élève à 7,98 € à la date du 1^{er} mai 2012.

6.3.3. Recommandes

Une recommande peut intervenir après une décommande par téléphone (sans déplacement) ou après une décommande sur place (avec déplacement).

a) Après une décommande par téléphone

Un docker qui est décommandé par téléphone (sans déplacement) peut être recommandé aussitôt, sans contraintes particulières en termes d'horaires (c'est-à-dire sans qu'il soit nécessaire de respecter quelque délai que ce soit).

b) Après une décommande sur place

Un docker qui est décommandé sur place (avec déplacement) peut être recommandé aussitôt, mais la période de travail pour laquelle il est commandé à nouveau ne peut débuter qu'après que s'est écoulé le temps de repos quotidien minimum (c'est-à-dire 9 heures, conformément à l'ave-

nant n° 12, article 6, de la convention collective nationale) à compter du début de la période de travail annulée.

6.3.4. Conditions pécuniaires des décommandes

(En euros.)

	DE JOUR	DE NUIT
a) Décommande sans déplacement, sans recommande :		
– en semaine	35,42	39,28
– un dimanche ou un jour férié	81,79	81,79
b) Décommande avec déplacement (*), sans recommande :		
– en semaine	50,88	58,60
– un dimanche ou un jour férié	81,79	81,79
c) Décommande sans déplacement, avec recommande :		
– en semaine	43,39	47,24
– un dimanche ou un jour férié	89,75	89,75
d) Décommande avec déplacement (*), avec recommande :		
– en semaine	58,83	66,56
– un dimanche ou un jour férié	89,75	89,75
(*) Aux indemnités de décommande prévues au point b (décommande avec déplacement, sans recommande) et au point d (décommande avec déplacement, avec recommande) du barème de décommande vient s'ajouter l'indemnité de déplacement prévue à l'article 20 ; celle-ci varie selon le lieu de travail (port Est, quai minéralier, port Ouest).		

6.3.5. Remarques

Les différents montants du barème de décommande défini au point 32.4 représentent des montants forfaitaires, qui s'appliquent à tous les personnels dockers (mensualisés et occasionnels) quels que soient leur groupe et leur ancienneté.

Le montant versé est fonction de la période de travail décommandée, quelle que soit l'heure à laquelle la décommande est signifiée à l'intéressé. Par exemple une période de travail prévue un dimanche décommandée la veille (le samedi) donne lieu au paiement de l'indemnité prévue pour une période de travail de dimanche ou de jour férié.

Les montants prévus un dimanche ou un jour férié s'appliquent dès lors que tout ou partie de la période de travail décommandée aurait été rémunérée comme prévu un dimanche ou un jour férié.

Les décommandes (même sans recommande) entrent en ligne de compte pour l'attribution de la prime de 6^e jour définie à l'article 3.9 du présent accord.

Le présent article annule et remplace toutes les dispositions spécifiques convenues précédemment au sein des entreprises.

Il est expressément précisé que, depuis le 1^{er} janvier 2006, les décommandes n'entraînent plus aucun mouvement des compteurs horaires.

Article 6.4

Travailleurs de nuit

En raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et par la nécessité d'assurer la continuité du service, le recours au travail de nuit est nécessaire.

Les dispositions qui s'appliquent au travail de nuit sont les suivantes, extraites de la convention collective nationale ports et manutention.

a) Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit (première définition) accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel (*i.e.* qui se répète d'une façon régulière d'une semaine sur l'autre) au moins 3 heures de son travail quotidien dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- ou (seconde définition) accomplit au cours d'un mois, et conformément aux instructions de son employeur, au moins 26 heures de travail effectif dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures,

b) Repos compensateur attribué aux travailleurs de nuit

Le salarié qualifié de travailleur de nuit au sens du paragraphe *a* ci-dessus bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale à 3 % du temps de travail accompli dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Pour l'application de la seconde définition du travailleur de nuit, le seuil de déclenchement de ce repos compensateur s'apprécie au mois : un salarié répondant à la seconde définition du travailleur de nuit acquiert donc du repos compensateur pour un mois considéré lorsqu'il effectue au moins 26 heures de travail effectif dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures au cours du mois considéré.

Les minutes de repos compensateur ainsi acquises sont cumulées dans un compteur spécifique. Sauf accord d'entreprise contraire, ces repos compensateurs sont utilisés en accord avec la direction de l'entreprise, à raison de 5,83 heures pour une journée de repos.

c) Contrepartie salariale au travail de nuit

Conformément à l'article 3.6, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 35 % du salaire de base.

Cette majoration de 35 % ne s'applique pas aux heures effectuées dans la plage horaire comprise entre 21 et 22 heures.

Cette majoration s'ajoute éventuellement aux majorations définies à l'article 7.3.

Toute fraction d'heure de travail comprise entre 22 heures et 6 heures est arrondie à l'unité supérieure.

d) Durées maximales quotidienne et hebdomadaire

La durée maximale quotidienne du travail effectif des travailleurs dits de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée moyenne hebdomadaire du travail effectif de ces travailleurs calculée sur une période de 12 semaines ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, pour assurer la continuité du service ou de l'exploitation, ainsi que la sécurité des biens et des personnes, il pourra être dérogé – conformément aux dispositions des articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail – aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail effectif des travailleurs dits de nuit :

- soit dans les conditions fixées à l'article R. 3122-12 du code du travail ;
- soit dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret du 13 février 1937 ;
- soit par accord d'entreprise ou par accord de place portuaire.

Article 6.5

Changements d'horaire (horaire d'hiver-horaire d'été)

6.5.1. Lors du passage de l'horaire d'hiver à l'horaire d'été : la durée réelle du *shift* de nuit (22/06 ou 24/06) est réduite de 1 heure.

Dans ce cas, le nombre d'heures prises en compte (pour mouvementer les compteurs et pour le calcul des éléments variables de rémunération) n'est pas réduit de 1 heure. Autrement dit : un 22/06 vaut 8 heures, un 24/06 vaut 6 heures.

6.5.2. Lors du passage de l'horaire d'été à l'horaire d'hiver

a) Si la durée réelle du *shift* de nuit (22/06 ou 24/06) est augmentée de 1 heure : le nombre d'heures prises en compte (pour mouvementer les compteurs et pour le calcul des éléments variables de rémunération) est égal à la durée réelle du *shift*. Autrement dit : un 22/06 vaut 9 heures, un 24/06 vaut 7 heures.

b) Si la durée réelle du *shift* n'est pas modifiée (si, par exemple, le *shift* se termine à 5 heures au lieu de 6 heures), le nombre d'heures prises en compte (pour mouvementer les compteurs et pour le calcul des éléments variables de rémunération) n'est pas majoré de 1 heure. Autrement dit : un 22/05 vaut 8 heures, un 24/05 vaut 6 heures.

TITRE VII

MODULATION-ANNUALISATION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La charge de travail des entreprises de manutention portuaire est soumise à des variations importantes en raison de l'irrégularité des mouvements des navires, due tant à l'imprévisibilité des conditions climatiques qu'à la nature des cargaisons et du caractère saisonnier de certains trafics.

Pour faire face à cette situation dans les meilleures conditions, et améliorer la productivité sans léser les intérêts réciproques des entreprises et de leurs personnels, les partenaires sociaux sont convenus dès 1992 de mettre en place un système de modulation des horaires applicable aux ouvriers portuaires et à la maîtrise, conformément à l'article L. 3122-9 du code du travail.

Cet accord de modulation a été complété en 1996 par un accord d'annualisation et de réduction de la durée du temps de travail.

Celui-ci ne concerne que les personnels relevant de l'article 1.2 du présent accord.

Les dispositions relatives à la modulation-annualisation du temps de travail concernent l'ensemble des personnels relevant de cet article 1.2.

Les dispositions relatives à la réduction du temps de travail ne concernent que les personnels dont le contrat de travail initial avait été conclu pour une durée de 39 heures par semaine.

Les dispositions relatives à la modulation-annualisation et à la réduction du temps de travail en vigueur à la date de la signature des présentes, définies ci-après, se substituent aux articles 34 à 40 de l'accord originel du 10 juillet 1992, qui sont abrogés.

Article 7.1

Modulation des horaires

7.1.1. Dans le cadre de la modulation-annualisation, l'horaire hebdomadaire de chaque salarié est amené à varier, en plus ou en moins, autour de l'horaire légal de travail effectif de 35 heures, en fonction des fluctuations de l'activité.

Les *shifts* sont pris en compte pour leur durée totale (temps de casse-croûte inclus).

7.1.2. Les heures effectuées au-delà de 35 heures en période de forte activité et celles non travaillées en période de faible activité se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation-annualisation.

En période de forte activité, l'horaire peut atteindre 48 heures par semaine.

En période de faible activité, l'horaire peut descendre jusqu'à 0 heure par semaine.

7.1.3. La période de modulation-annualisation va du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Chaque entreprise définit les périodes de forte et de faible activité pour chaque période de modulation-annualisation.

Cette programmation n'est qu'indicative et peut être modifiée par l'entreprise en cours de période d'annualisation afin de l'adapter à l'évolution de la situation économique et aux variations imprévisibles de la charge de travail.

7.1.4. L'arrivée des navires et des marchandises est soumise à des impératifs de temps et de nature de cargaisons. De plus, les opérations de chargement et de déchargement doivent être réalisées dans les meilleurs délais.

Pour ces deux raisons, les salariés sont généralement prévenus de leurs horaires la veille pour le lendemain.

7.1.5. La durée minimale de travail est de 6 heures par jour. Toutefois, chaque salarié peut être amené à effectuer une vacation par semaine en journée (entre le lundi matin et le samedi midi).

7.1.6. Sauf cas particuliers (préparation de travail, préparation d'engin, ouverture de portes...), toute heure commencée est due.

7.1.7. Les dépassements d'horaire peuvent être effectués avant ou après chaque horaire.

Article 7.2

Réduction du temps de travail

7.2.1. La durée annuelle servant de base à l'annualisation du temps de travail est calculée sur la base de la durée légale diminuée des jours non travaillés, correspondant :

- aux jours de repos hebdomadaire ;
- aux jours de congés payés légaux et conventionnels accordés collectivement au personnel ;
- aux jours fériés ne tombant pas un dimanche.

Le nombre de jours non travaillés est de 98 jours par an, se décomposant comme suit :

- 52 jours de repos hebdomadaire ;
- 30 jours de congés payés légaux ;
- 6 jours de congés payés conventionnels ⁽¹⁾ ;
- 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche.

Le nombre de semaines travaillées est égal à :

$$(365 \text{ jours} - 98 \text{ jours non travaillés}) / 6 \text{ jours} = 44 \text{ semaines } 1/2.$$

La durée annuelle du travail est donc égale à :

$$4 \text{ semaines } 1/2 \times 35 \text{ heures} = 1\,557 \text{ heures } 1/2.$$

Ainsi, il est octroyé au salarié dont le contrat de travail avait été conclu pour une durée de 39 heures par semaine, une garantie maximale de 30 jours 1/2 non travaillés, dès lors qu'il a accompli un minimum de 195 jours de travail effectif d'une durée de 8 heures au cours de la période de modulation-annualisation précédente.

7.2.2. Au plan pratique, ces 30 jours 1/2 maximum sont acquis en début de période de modulation-annualisation pour 1 557 heures 1/2 de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente.

(1) Il s'agit là de la 6^e semaine de congés payés négociée dans le cadre du plan emploi 1996 ; celle-ci inclut les jours de fêtes locales et de fractionnement ainsi que 3 jours supplémentaires correspondant à la moyenne des repos compensateurs acquis en 1995 sur l'ensemble des entreprises.

Lorsque le nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente est inférieur à 1 557 heures 1/2, le nombre de jours de réduction du temps de travail est égal au nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente multiplié par 0,0196 et arrondi au demi-jour le plus proche.

En cas de départ en cours de période de modulation-annualisation, le nombre de jours ainsi obtenu est divisé par 12 et multiplié par le nombre de mois de travail entre le 1^{er} mai et la date de départ.

Les jours de congés d'ancienneté et les jours de congés exceptionnels rémunérés par l'entreprise sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du nombre d'heures de travail effectif au cours de la période de modulation-annualisation précédente.

7.2.3. Sauf circonstances exceptionnelles, les jours de réduction du temps de travail sont pris de manière régulière en 3/3 au cours de la période de modulation-annualisation :

- 1/3 pendant le quadrimestre 1 : mai, juin, juillet, août ;
- 1/3 pendant le quadrimestre 2 : septembre, octobre, novembre, décembre ;
- 1/3 pendant le quadrimestre 3 : janvier, février, mars, avril.

Les jours de réduction du temps de travail sont pris par chaque salarié en accord avec le service dispatching de son entreprise, dans le respect des règles suivantes :

- a) Sauf exception décidée par l'entreprise, 2/3 des effectifs doivent toujours être présents ;
- b) Les congés payés sont prioritaires par rapport aux jours de réduction du temps de travail ;
- c) Le nombre de jours de réduction du temps de travail qu'un salarié peut prendre en une fois est limité à 60 % de son quota pour le quadrimestre en cours.

Ces règles sont complétées au niveau de chaque entreprise par des dispositions particulières liées à son organisation.

Article 7.3

Rémunération et contreparties conventionnelles

7.3.1. La rémunération mensuelle de base de chaque salarié concerné par le dispositif de modulation-annualisation du temps de travail est lissée de manière à lui assurer pendant toute la période de modulation-annualisation une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

7.3.2. Les absences justifiées (maladie, accident du travail...) ainsi que les jours de congés (congés payés, congés pour événements familiaux) sont pris en compte sur la base de l'horaire conventionnel de travail, correspondant à 5,83 heures par jour.

7.3.3. Les heures effectuées au-delà de 35 heures ne sont pas des heures supplémentaires. Elles ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas droit aux repos compensateurs prévus par le code du travail.

Toutefois, la rémunération est majorée :

- de 25 % à partir de la 36^e heure ;
- de 50 % à partir de la 4^e heure.

NB. – Il est précisé, afin d'éviter toute espèce de quiproquo, que les dispositions de l'article 7.3 de la convention collective nationale ports et manutention relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent donc pas aux heures effectuées au-delà de 35 heures.

7.3.4. En fin de période de modulation-annualisation, et en cas de dépassement de l'horaire annuel, une régularisation est effectuée aux conditions suivantes :

- soit le paiement des heures prestées au-delà de 1 557 heures 1/2 au taux horaire forfaitaire (taux horaire de base + ancienneté du salarié) majoré de 25 % pour les 8 premières heures hebdomadaires, et de 50 % pour les heures suivantes ;

- soit l’octroi d’un repos compensateur de remplacement, calculé en utilisant les mêmes majorations.

Soucieux d’améliorer les conditions de vie des salariés, les partenaires sociaux souhaitent que soit privilégié le repos compensateur de remplacement.

7.3.5. Si l’horaire moyen n’est pas respecté en raison de circonstances économiques, les heures perdues (écart entre l’horaire moyen réellement pratiqué et l’horaire moyen prévu) peuvent faire l’objet d’une demande d’indemnisation auprès de l’administration du travail au titre du chômage partiel.

Les dispositions relatives au chômage partiel s’appliquent dans les conditions légales et réglementaires en vigueur lors de leur mise en œuvre.

La rémunération des salariés concernés est alors régularisée sur la base du temps de travail réel.

Article 7.4

Repos à disposition des salariés (RDS)

7.4.1. Les salariés embauchés après 1996, sur la base de 35 heures hebdomadaires, ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail (cf. art. 7.2). En revanche, ils bénéficient d’un certain nombre de jours de « repos à disposition des salariés ».

7.4.2. Le nombre des jours de repos à disposition des salariés dont bénéficient les jeunes mensualisés évolue de la manière suivante :

PÉRIODE D'ANNUALISATION (du 1 ^{er} mai au 30 avril)	NOMBRE DE JOURS DE RDS pour 1 557 heures 1/2 de travail effectuées au cours de la période d’annualisation précédente
Année 1	6
Année 2	9
Année 3	12
Année 4	15
Année 5	18

Le nombre de jours de chaque jeune concerné est égal au nombre de jours indiqué dans ce tableau, divisé par 1 557 heures 1/2 et multiplié par le nombre d’heures effectuées au cours de la période d’annualisation précédente.

Le nombre de jours ainsi obtenu est arrondi au nombre de jours supérieur.

Par exemple : en année 3 : $12 \text{ jours} / 1\,557 \text{ heures } 1/2 \times 1\,352 = 10,42 \text{ jours}$, arrondi à 11 jours.

Il ne peut être supérieur au nombre de jours attribués pour 1 557 heures 1/2 de travail au cours de la période d’annualisation précédente.

7.4.3. Les modalités de prise de ces jours de RDS sont calquées dans chaque entreprise sur celles relatives à la prise des jours de RTT des anciens.

7.4.4. Les jours de RDS ne sont pas pris en compte pour l’octroi des majorations telles que les primes de 6^e jour ou telles que les majorations conventionnelles prévues à l’article 7.3 du présent accord.

TITRE VIII

SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Article 8.1

Sous-traitance interentreprises

8.1.1. En cas de nécessité, les entreprises de manutention s'efforcent de sous-traiter entre elles la réalisation de tout ou partie de chantiers pour lesquels la main-d'œuvre dont elles disposent est ponctuellement insuffisante, en effectifs et/ou en compétences.

Ce dispositif de sous-traitance de chantiers, qui a pour effet de réguler la charge de travail entre les entreprises, a également pour finalité de stabiliser l'emploi de la main-d'œuvre mensualisée.

8.1.2. Lorsque la sous-traitance ne permet pas à une entreprise d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle est autorisée à avoir recours à du personnel intérimaire, aux conditions fixées au titre IX ci-après.

Article 8.2

Transfert de personnel en cas de changement de prestataire

8.2.1. Dans le cas où une entreprise de manutention (employant du personnel relevant de la loi du 9 juin 1992) perd un trafic régulier au profit d'une autre entreprise, celle-ci (qui récupère le trafic) est tenue de maintenir en nombre les contrats de travail concernés par ce trafic dès la date du transfert de l'activité.

Les contrats de travail sont transférés d'une entreprise à l'autre dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail.

8.2.2. Le transfert des contrats de travail est réalisé selon les modalités suivantes :

- a) L'entreprise bénéficiaire du transfert du trafic reprend dans ses effectifs un nombre de salariés au moins égal à celui qui était précédemment affecté audit trafic ;
- b) Le nombre de salariés affectés au trafic est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois ou, si le trafic a duré moins de 12 mois, sur l'ensemble des opérations effectuées ;
- c) Les salariés faisant l'objet du transfert sont ceux qui ont été embauchés le plus récemment par l'entreprise qui perd le trafic ;
- d) Le nombre et la qualification des salariés transférés sont établis par référence aux fonctions exercées, sur la base d'un état communiqué par l'entreprise qui perd le trafic.

8.2.3. Par « trafic régulier », il faut entendre : les opérations de manutention de toute nature, effectuées par une entreprise d'une façon répétitive, à intervalles réguliers ou non, au profit d'un même client ou d'un même groupe, que ce soit ou non dans le cadre d'un contrat régulièrement mis en place.

8.2.4. Toutes les difficultés pouvant naître de l'application des présentes dispositions sont soumises à l'arbitrage d'un collège composé :

- du président de l'union maritime et commerciale ;
- du président du syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes ;
- du président de la caisse des congés payés.

Dans le cas où l'un des arbitres est à un titre quelconque intéressé directement ou par l'actionnariat du groupe auquel il appartient, il est substitué dans son rôle d'arbitre par le premier vice-président de l'organisme qu'il représente, voire, en cas d'impossibilité pour les mêmes raisons, par le vice-président suivant.

Les mêmes modalités s'appliquent en cas d'indisponibilité de l'un des arbitres pour quelque raison que ce soit.

Les arbitres statuent comme amiables compositeurs, dans le mois qui suit la saisine du dernier d'entre eux.

En l'absence de rapport de conciliation des arbitres dans le délai fixé, et en cas de désaccord de l'une des parties sur les conclusions du rapport des arbitres, il est fait attribution de juridiction au tribunal de commerce de Dunkerque.

TITRE IX

CONDITIONS DE RECOURS À L'EMBAUCHE D'OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS

Ce titre est en cours de négociation et fera donc l'objet prochainement d'un avenant au présent accord.

Entre-temps, les parties conviennent de se référer au texte du titre IX de l'accord du 18 avril 2006 relatif aux conditions de recours à l'intérim et aux accords annuels conclus après le 18 avril 2006 qui sont venus le modifier.

TITRE X

CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ « AMIANTE »

Remarque : ce titre X sera abrogé après le départ en cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante du dernier docker éligible à ce dispositif (de même que l'article 5.3.2 ci-dessus).

Article 10.1

Dispositions conventionnelles (applicables aux dockers en activité)

Les dispositions conventionnelles principales concernent :

- le montant minimal de l'indemnité de cessation anticipée d'activité payée au docker par son employeur au terme de son préavis ;
- le revenu mensuel net moyen ;
- la retraite complémentaire ;
- l'assurance prévoyance décès.

10.1.1. Le montant minimal de l'indemnité de cessation anticipée d'activité d'un docker qui opte pour ce dispositif est fixé par l'article 5.3 du présent accord.

10.1.2. Le revenu mensuel net moyen garanti au docker qui opte pour la préretraite amiante est (à la date du 1^{er} mai 2012) de :

1 989,79 €	G2/G3
2 387,76 €	G4/M1
2 785,70 €	M2

Ces revenus mensuels nets moyens garantis incluent un forfait égal à 50 % de la cotisation familiale à la mutuelle.

Concrètement :

- si l'allocation mensuelle nette proposée par la CARSAT est égale ou supérieure au revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau, l'indemnité de cessation anticipée d'activité à payer au docker concerné est égale au montant minimal prévu à l'article 5.3 ci-avant compte tenu de l'âge du docker à la date de la rupture de son contrat ;

- si l'allocation mensuelle nette proposée par la CARSAT est inférieure au revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau, l'indemnité de cessation anticipée d'activité telle que définie par l'article 5.3 est abondée d'un montant égal à la différence entre le revenu mensuel net moyen défini dans ce tableau et le montant de l'allocation mensuelle nette servie par la CARSAT, multipliée par le nombre de mois à courir jusqu'à la date où le docker atteindra l'âge de la retraite, et au plus tard 60 ans.

Remarques importantes :

a) Ce calcul ne peut être établi de manière précise que lorsque la CARSAT a fixé le montant définitif de l'allocation mensuelle nette du docker (au vu de ses derniers bulletins de salaire).

Par conséquent, le paiement de l'indemnité de cessation anticipée d'activité se fait en deux temps :

- l'indemnité conventionnelle minimale, telle que prévue à l'article 5.3 du présent accord, est versée dès la fin du préavis ;
- l'indemnité complémentaire éventuelle est calculée et versée après notification par la CARSAT du montant définitif de l'allocation mensuelle nette.

b) L'indemnité complémentaire éventuelle est versée au docker à la condition expresse qu'il ait remis sa démission à son employeur moins de 30 jours après la date de la première notification émanant de la CARSAT.

10.1.3. Retraite complémentaire

Le compte retraite complémentaire de chaque docker qui opte pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante est alimenté jusqu'à la date où le docker fait valoir ses droits à la retraite (et au plus tard jusqu'à la date où il atteint l'âge de 60 ans) par des cotisations à la charge des employeurs représentant 2 % (appelées à 2,5 %) du salaire mensuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARSAT, limité au plafond de la sécurité sociale.

Compte tenu que les dockers qui optent pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont plus d'employeur, la gestion de ce dossier a été mutualisée et confiée à la caisse des congés payés, à laquelle le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes, au nom de ses adhérents, a délégué expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

10.1.4. Prévoyance décès

Chaque docker qui opte pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante bénéficie d'une garantie décès jusqu'à la date où il fait valoir ses droits à la retraite (et au plus tard jusqu'à la date où il atteint l'âge de 60 ans).

Le montant de cette garantie décès est égal à 200 % du salaire annuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARSAT.

Le financement de cette assurance décès est assuré à 50-50 par des cotisations à la charge des employeurs et par des cotisations personnelles à la charge des dockers concernés.

Au moment de la signature des présentes, ces cotisations mensuelles s'élèvent à 3 % du salaire mensuel de référence sur lequel est assis le calcul de l'allocation de cessation anticipée d'activité servie par la CARSAT (dont 1,5 % à la charge des employeurs et 1,5 % à la charge des dockers concernés).

Compte tenu que les dockers qui optent pour la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante n'ont plus d'employeur, la gestion de ce dossier a été mutualisée et confiée à la caisse des congés payés, à laquelle le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes, au nom de ses adhérents, a délégué expressément tout pouvoir pour l'exécution des présentes.

Dans le cas où un docker cesse de payer les cotisations personnelles appelées par la caisse des congés payés, celle-ci suspend immédiatement le versement des cotisations personnelles et patronales auprès de la compagnie d'assurances.

10.1.5. Remarque

Il est explicitement précisé que, à la date de la rupture du contrat entre le docker et son employeur, le docker cesse de faire partie du personnel de cet employeur, et qu'il ne peut donc plus prétendre à aucun des avantages qui découlaient de son contrat de travail.

Ainsi, à titre d'exemples (sans que cette énumération soit exhaustive), il ne bénéficie plus ni des primes de médailles du travail, ni de la mutuelle, ni des avantages du comité d'entreprise, ni d'un éventuel accord d'intéressement.

Article 10.2

Modalités pratiques

10.2.1. Les dossiers sont introduits auprès de la CARSAT par la caisse des congés payés.

Pour cela, chaque docker qui remplit, ou qui remplira prochainement, les conditions pour bénéficier de ce dispositif vient retirer un dossier auprès de la caisse des congés payés, qu'il complète, signe et rapporte à la caisse des congés payés accompagné des documents demandés par la CARSAT.

La caisse des congés payés demande alors à l'entreprise employant le docker de lui transmettre la copie des bulletins de salaire nécessaires, un certificat de travail, ainsi qu'une attestation relative à la prime d'intéressement éventuelle, puis elle introduit le dossier auprès des services de la CARSAT.

10.2.2. Après instruction du dossier, la CARSAT adresse au docker un courrier recommandé.

Par cette notification, la CARSAT :

- informe le docker qu'il peut, s'il le désire, bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante ;
- précise éventuellement à partir de quelle date ce droit lui est ouvert ;
- lui indique le montant mensuel estimatif de cette allocation (brute et/ou nette) ;
- lui indique la marche à suivre si cette proposition l'intéresse.

NB. – Le montant définitif de l'allocation proposée sera déterminé par la CARSAT après réception de la copie des derniers bulletins de salaire du docker.

10.2.3. Lorsqu'un docker n'est pas d'accord avec les éléments retenus par la CARSAT, il doit adresser un courrier au président du conseil d'administration de la CARSAT dans les 2 mois qui suivent la réception de cette notification.

Pour cette raison, il est important que chaque docker qui reçoit une notification de la CARSAT se rapproche de la caisse des congés payés, de telle manière que celle-ci puisse vérifier que le montant mensuel estimatif de l'allocation qui lui est proposée a été calculé correctement.

10.2.4. Si la proposition de la CARSAT convient au docker, il lui appartient :

- de présenter sa démission par écrit à son employeur, en utilisant impérativement le modèle de lettre de démission ci-joint (cf. annexe V)

Remarque importante : cette démission, par laquelle le docker s'engage de manière irrévocable à cesser définitivement son activité de docker professionnel, a pour effet d'invalider sa carte professionnelle ;

- de compléter et de retourner à la CARSAT le formulaire d'acceptation qui accompagne la notification ;
- de remettre à son employeur l'autre document qui accompagne la notification de la CARSAT (attestation de cessation d'activité), document que l'employeur doit compléter et retourner à la CARSAT également.

NB. – L’employeur transmet à la caisse des congés payés une copie de cette attestation de cessation d’activité.

10.2.5. Le contrat de travail du docker prend fin au terme de son préavis

A cette date, lui sont payés :

- par son employeur :
 - son dernier mois de salaire ;
 - la régularisation qui lui est éventuellement due au titre de la modulation-annualisation ;
 - éventuellement un prorata de prime de fin d’année ;
 - l’indemnité de cessation anticipée d’activité minimale prévue à l’article 5.3 du présent accord.

NB. – Le complément éventuel prévu à l’article 10.1.2 du présent accord est versé au docker lorsque la CARSAT a fixé le montant définitif de son allocation mensuelle nette (au vu de ses derniers bulletins de salaire) ;

- par la caisse des congés payés : les indemnités de congés payés qui lui restent dues.

10.2.6. Concernant les jours de congés payés

Chaque docker est autorisé à conserver jusqu’à 40 jours de congés payés, en ce compris les jours se rapportant à la campagne suivante.

10.2.7. Prévoyance décès

Tout docker cessant son activité dans le cadre du dispositif amiante ne bénéficie plus de l’assurance prévoyance décès de son employeur.

S’il souhaite bénéficier de l’assurance prévoyance décès prévue à l’article ci-dessus, il convient qu’il s’adresse à la caisse des congés payés, qui l’invite alors à compléter un formulaire d’adhésion (cf. annexe VIII), et à lui remettre une autorisation de prélèvement accompagnée d’un relevé d’identité bancaire ou postale.

10.2.8. Mutuelle

Tout docker cessant son activité dans le cadre du dispositif amiante ne bénéficie plus de la mutuelle de son employeur. Il lui est loisible de prendre une affiliation auprès de la mutuelle familiale Vauban Humanis, par le biais de la caisse des congés payés, ou auprès de toute autre mutuelle de son choix.

La cotisation à cette mutuelle est entièrement à sa charge.

TITRE XI

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Article 11.1

Formation professionnelle

11.1.1. Les parties signataires soulignent l’importance qu’elles attachent à une politique de formation dynamique dans le domaine des activités de la manutention portuaire au sein des entreprises.

Les évolutions technologiques et l’automatisation accrue de certaines activités de manutention font apparaître la nécessité de formations d’adaptation ainsi que l’émergence de qualifications nouvelles.

11.1.2. Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue, partie intégrante de la formation tout au long de la vie, est une urgence pour l’avenir de la manutention portuaire et la compétitivité de ses entreprises, dont elle constitue un élément de gestions économique et sociale, permettant d’accroître les parts de marché des entreprises et de favoriser les conditions d’emploi.

11.1.3. Les entreprises de manutention se déclarent favorables au développement des formations en alternance, tant l’apprentissage que les contrats de qualification ou tout autre type de formation

alliant une expérience professionnelle avec des enseignements théoriques, dans la mesure où celles-ci conduisent à l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'une qualification reconnue par la convention collective nationale ports et manutention et/ou par le présent accord.

11.1.4. Les parties signataires incitent les entreprises à procéder de manière régulière à une analyse des besoins de qualification et des compétences détenues par les salariés, de façon à en apprécier les écarts et construire les plans de formation adaptés. Afin d'optimiser cette analyse, les parties signataires incitent les entreprises à la conduite d'études sur les qualifications et les compétences de tous les salariés.

11.1.5. La formation professionnelle concerne toutes les catégories de personnel, et notamment les salariés qui ont les niveaux de qualification les plus bas. Elle doit leur permettre de s'adapter à l'évolution des technologies, d'acquérir un savoir-faire élargi vers davantage de qualité et de précision dans le travail, tout en suscitant une attention accrue aux problèmes de sécurité.

11.1.6. Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer leurs plans de formation dans le respect des objectifs et des principes définis ci-dessus et en fonction de leurs besoins, notamment en matière d'évolutions technologiques adaptées aux nouvelles normes de qualité. Dans cette perspective, les plans de formation auront pour objectifs la recherche constante d'une meilleure qualité du service rendu à la clientèle, l'amélioration de la productivité des entreprises, ainsi que la promotion de toute action susceptible de renforcer la bonne image du port de Dunkerque. Enfin, la formation professionnelle doit aussi permettre aux salariés de développer leurs capacités d'adaptation et favoriser leur évolution professionnelle.

11.1.7. Conscientes du rôle joué par les personnels d'encadrement et de maîtrise, les parties signataires s'engagent à attacher une attention particulière pour les associer à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation professionnelle, et les former aux techniques nouvelles d'organisation du travail.

Article 11.2

Apprentissage

L'apprentissage est régi par les textes en vigueur, notamment l'article L. 6221-1 du code du travail.

TITRE XII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12.1

Interdiction des discriminations

Il est rappelé que, d'une manière générale, aucune personne ne peut être discriminée en matière salariale en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son apparence physique, de son patronyme, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap (art. L. 11324 et suivants du code du travail).

Ce principe général se traduit notamment dans :

- le principe d'égalité entre les sexes ;
- le principe à travail égal, salaire égal ;
- le principe d'égalité entre Français et étrangers ;
- le droit au travail des personnes handicapées ;
- le principe de non-discrimination syndicale.

Les difficultés au sujet de l'application de ce principe général sont soumises à la commission de suivi des accords définie à l'article 13.1 du présent accord.

12.1.1. Egalité entre les sexes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (conformément aux dispositions des articles R. 3221-1 et suivants du code du travail).

Les femmes doivent également bénéficier des mêmes conditions de promotion que les hommes sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

12.1.2. A travail égal, salaire égal

Le principe à travail égal, salaire égal doit également s'appliquer entre salariés du même sexe.

Il est toutefois précisé que cette règle ne remet pas en cause le pouvoir qu'a l'employeur d'individualiser les salaires.

12.1.3. Egalité entre Français et étrangers

Sous réserve des dispositions des articles L. 1261-1 et suivants du code du travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

12.1.4. Handicapés

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les articles L. 5211-1 et suivants du code du travail.

12.1.5. Non-discrimination syndicale

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Article 12.2

Médailles du travail

12.2.1. Rappel des conditions d'attribution des médailles du travail

Le nombre d'années de service requis pour l'obtention des différentes médailles du travail est fixé comme suit par la réglementation :

- médaille d'argent : 20 ans ;
- médaille de vermeil : 30 ans ;
- médaille d'or : 35 ans ;
- médaille de Grand or : 40 ans.

Il y a deux promotions par an : l'une le 1^{er} janvier, l'autre le 14 juillet.

12.2.2. Décompte des années de service

Pour déterminer la période totale de l'activité portuaire d'un docker mensualisé, il est procédé à l'addition des différentes périodes successivement travaillées en tant qu'intermittent, en tant que permanent et en tant que mensualisé.

En règle générale, l'ancienneté totale remonte soit à la date de délivrance de la carte G, soit à la date de la première embauche dans une entreprise de manutention.

Le décompte des années de service est calculé jusqu'au 1^{er} janvier ou jusqu'au 14 juillet suivant immédiatement la date d'établissement du certificat par l'employeur.

12.2.3. Montant de la prime

Le montant de la prime est déterminé de la manière suivante :

MÉDAILLE	MONTANT
Médaille d'argent	100 % du SMGM
Médaille de vermeil	100 % du SMGM
Médaille d'or	35 x 27,92 € = 977,20 €
Médaille de Grand or	40 x 27,92 € = 1 116,80 €

Ces montants sont payés *pro rata temporis* si les années de travail ayant permis l'attribution de la médaille n'ont pas été effectuées totalement sur le port.

Article 12.3

Frais d'obsèques consécutifs au décès accidentel au travail

12.3.1. Les entreprises de manutention prennent en charge les frais d'obsèques consécutifs au décès accidentel au travail de tout ouvrier portuaire appartenant à leurs effectifs, dans la limite de 4 592,54 € (à la date du 1^{er} mai 2012), sous déduction des sommes de même nature perçues par les ayants droit en vertu d'un contrat conclu par l'entreprise en faveur de ses salariés.

12.3.2. Les salariés s'engagent à faciliter l'organisation du travail avec les directions respectives des entreprises afin que le plus grand nombre de salariés puissent participer aux obsèques en créant le minimum de perturbations sur l'activité des entreprises.

TITRE XIII

PROCÉDURES DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

Article 13.1

Commission paritaire de conciliation

13.1.1. Il est institué une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donneraient lieu l'application ou l'interprétation du présent accord, de ses annexes ou de ses avenants, et qui ne pourraient pas être réglées au niveau des entreprises.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal d'employeurs, présents ou représentés avec le nombre de voix correspondant.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux parties.

13.1.2. La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à compter de la date de la requête.

La commission entend les parties et se prononce dans un délai de 10 jours francs à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle l'affaire a été examinée.

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

13.1.3. Lorsqu'un accord intervient devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur-le-champ. Ce procès-verbal est signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties ou leurs représentants, et notifié sans délai aux parties.

13.1.4. Lorsque les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est aussitôt dressé, précisant les points sur lesquels le différend persiste. Ce procès-verbal est signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties ou leurs représentants s'il y a lieu.

Article 13.2

Procédure d'arbitrage

Lorsque la procédure de conciliation définie à l'article précédent échoue, la partie la plus diligente peut demander à ce que la commission paritaire de conciliation soit à nouveau réunie sur le même sujet sous la présidence du directeur général du grand port maritime de Dunkerque agissant en qualité de facilitateur.

TITRE XIV

DISPOSITIONS FINALES

Article 14.1

Le présent accord annule et remplace l'accord du 18 avril 2006, qui lui-même annulait et remplaçait celui du 10 juillet 1992 et ses différents avenants.

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent accord, les parties signataires se reporteront :

- aux dispositions légales et réglementaires ;
- aux dispositions de la convention collective nationale ports et manutention ;
- aux accords d'entreprise.

Article 14.2

Dépôt de l'accord

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé :

- auprès de la DIRECCTE ;
- auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Ces formalités seront assurées par le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes.

Article 14.3

Conclusion et date d'application

Le présent accord est conclu le 30 juillet 2012, en cinq exemplaires originaux, en présence du président de la caisse des congés payés du port de Dunkerque.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant, soit le 1^{er} août 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPEM.

Syndicat de salariés :

CSOPMI.

ANNEXE I

EXTRAITS DE L'ACCORD DU 10 JUILLET 1992

PRÉAMBULE

Le plan gouvernemental de modernisation de la filière portuaire comporte les trois volets suivants :

1. Une adaptation du régime de la manutention, dont le cadre a été fixé par la loi du 9 juin 1992, et qui vise à obtenir une amélioration sensible de la compétitivité des entreprises de manutention portuaire.

Cet objectif doit être atteint en combinant les effets :

- de la mensualisation, qui permet la mise en œuvre de nouveaux concepts dans l'organisation du travail, source principale de productivité ;
- et de la réduction de l'effectif global des dockers sur la base d'un plan social à deux volets, qui fait appel au volontariat : mesures d'âge et congés de conversion.

2. Une relance du développement portuaire, sur la base des orientations retenues par le plan de développement du port de Dunkerque 1992-1994.

3. L'amélioration des dessertes terrestres.

Les partenaires sociaux du port de Dunkerque considèrent que leur port dispose d'atouts incontestables lui permettant de prétendre à une place déterminante dans la compétition des ports européens.

Ils constatent que la gestion par le rapport de force qui a prévalu sur les quais depuis un certain nombre d'années a eu pour conséquences directes :

- la montée du chômage, avec pour corollaires des réductions successives d'effectifs. Cette spirale est inacceptable et a pour résultat une atteinte à la dignité des travailleurs portuaires, entraînant parfois colère et ressentiment ;
- les pertes d'activités et un affaiblissement progressif des entreprises.

Ils considèrent aujourd'hui que de nouveaux rapports sociaux doivent s'instaurer entre les employeurs et les travailleurs portuaires dans le cadre des entreprises, et ils sont prêts à rechercher les points d'équilibre entre :

- la satisfaction des aspirations des salariés garants du calme social et de la fiabilité portuaire ;
- la compétitivité des entreprises garante de leur vitalité et de leur pérennité.

Dans l'esprit des orientations précédentes, le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes du port de Dunkerque et la chambre syndicale des ouvriers du port mensuels ont négocié :

- un accord de mensualisation fixant :
 - les principes fondamentaux de l'organisation future des entreprises ;
 - à travers un accord local interentreprises, l'ensemble des règles qui permettront la mise en œuvre de cette organisation future ;
- un protocole d'accord concernant la mise en œuvre d'un plan social au port de Dunkerque.

ACCORD SUR LES DISPOSITIONS LOCALES COMMUNES APPLICABLES AU PERSONNEL
MENSUALISÉ DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

I. – Principes fondamentaux de l'organisation des entreprises

Les partenaires sociaux conviennent que la mensualisation doit permettre aux entreprises de gagner des parts de marché par une meilleure compétitivité, qui passe par une organisation efficace du travail et par une gestion optimale des effectifs.

Cette nouvelle organisation du travail implique la référence aux principes suivants :

- durée hebdomadaire légale du travail : 39 heures ;
- liberté d'organisation du travail par l'entreprise sur l'ensemble des chantiers, y compris dans le cadre de la sous-traitance interentreprises portuaire ;
- polyvalence dans les fonctions des dockers ayant acquis une pluricom pétence ;
- fluidité du personnel, c'est-à-dire passage d'un chantier à un autre au cours d'une même période de travail ;
- modulation des horaires permettant à l'entreprise de mieux gérer les aléas de son activité.

L'ensemble de ces principes a fait l'objet d'une communication à toute la population des dockers dès le 16 janvier 1992 à travers le livret « Travailler ensemble ». Ceux qui ont fait la démarche volontaire vers la mensualisation l'ont donc fait sur la base des orientations formulées dans ce document.

II. – Accord local interentreprises

Une convention collective nationale fixera en particulier les classifications et les minima sociaux conventionnels, d'ici à la fin de l'année 1993.

Désireux de disposer entre-temps d'un document conventionnel de référence, les partenaires sociaux ont négocié un accord local interentreprises qui définit les conditions de travail dans les entreprises de manutention du port de Dunkerque,

Ce document est annexé au présent accord.

Certains articles de cet accord n'ont pas encore fait l'objet d'un accord définitif et seront négociés dans les meilleurs délais, et en tout état de cause avant la fin de l'année 1992.

Dans le respect des orientations du plan gouvernemental garantissant que la mensualisation se ferait sans perte de revenu moyen pour les ouvriers, les employeurs et représentants des salariés conviennent de se revoir avant la fin de l'année 1992.

Parmi les orientations données dans le plan gouvernemental figure la garantie que la mensualisation ne devrait pas entraîner de baisse du revenu moyen des ouvriers.

Les employeurs et représentants des salariés conviennent de se revoir avant le 31 décembre 1992 afin d'en faire l'analyse et d'en tirer les conclusions.

III. – Conditions de développement. – Accord de fiabilité

Les difficultés rencontrées dans l'application du protocole d'accord et liées à la nouvelle organisation du travail seront consignées dans chaque entreprise, afin d'être examinées dans un esprit constructif de part et d'autre, à la fin de la période prévue ci-dessus.

Les ouvriers s'engagent à garantir la fiabilité commerciale du port.

A l'issue de cette période, le constat de nouveaux rapports sociaux dans l'entreprise devra permettre de créer les bases d'une fiabilité affirmée.

IV. – Effectifs mensualisés dans les entreprises

Dans le cadre du présent accord, les entreprises ont proposé à 550 ouvriers dockers volontaires la mensualisation.

ANNEXE II

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

A. – Ouvriers

Groupe I. – Ouvrier de manutention, ouvrier professionnel

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches suivantes :

- travaux de manutention ;
- reconnaissance et classement de pièces détachées ;
- reconnaissance et classement de marchandises ;
- travaux simples de gréeur, menuisier, ou chaudronnier ;
- montage et démontage des organes d'un véhicule ou d'un engin de manutention, et changement des pièces.

Groupe II. – Ouvrier de manutention qualifié, ouvrier professionnel qualifié

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention aide-technicien et des opérations plus complexes que précédemment, nécessitant une longue expérience professionnelle, par exemple (liste non limitative) :

- arrimer et désarrimer ;
- saisir et dessaisir ;
- brider ;
- déceler l'origine de tout fonctionnement défectueux d'un moteur ou d'autres organes d'un véhicule, et effectuer le changement des pièces et les réglages nécessaires ;
- effectuer des opérations de démontage et de remontage simples sur les organes électriques des moteurs.

Groupe III. – Ouvrier de manutention très qualifié, ouvrier professionnel très qualifié, identificateur-vérificateur

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention qualifié technicien et/ou habituellement la conduite de choueurs, tracteurs et/ou engins de manutention et de levage d'une puissance inférieure à 15 tonnes et/ou la reconnaissance de l'état de marchandises et de leur emballage, ainsi que l'établissement de documents administratifs.

Il est chargé de la propreté et de l'entretien courant du matériel, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité.

Il est titulaire d'un diplôme professionnel ou justifie d'une expérience correspondante.

Il est titulaire de l'autorisation de conduite et du permis de conduire éventuellement exigés par la réglementation,

Groupe III'. – Ouvrier de manutention polyvalent

Ouvrier de manutention effectuant fréquemment des tâches d'une classification supérieure ou groupe III, et ayant les aptitudes professionnelles et médicales requises lui permettant d'occuper des emplois du groupe IV et d'agent de maîtrise.

Il est titulaire des autorisations de conduite du ou des engins correspondant à la classification du groupe IV, et dispose des compétences professionnelles nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

NB. – A la fin de chaque année civile, chaque entreprise récapitule les heures effectuées par chaque ouvrier de manutention classé en groupe II dans une classification autre que celle d'un niveau immédiatement supérieur et son groupe de classement, et examine avec les représentants du personnel, en tenant compte des possibilités et des besoins de l'entreprise, le classement des salariés aptes à la fonction.

Groupe IV. – Ouvrier de manutention hautement qualifié, technicien confirmé

Ouvrier effectuant une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention très qualifié identificateur vérificateur et/ou la conduite de plusieurs types d'engins de manutention et de levage d'une puissance égale ou supérieure à 15 tonnes.

Il est chargé de la propreté et de l'entretien courant du matériel, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité.

Il est titulaire d'un diplôme professionnel ou justifie d'une expérience correspondante.

Il est titulaire de l'autorisation de conduite et du permis de conduire éventuellement exigés par la réglementation.

Il se charge de la réparation complète de tous moteurs, soit en mécanique, soit en électricité, soit en hydraulique.

L'ouvrier possède les connaissances théoriques et une expérience consommée de ces travaux.

B. – Agents de maîtrise

L'agent de maîtrise possède les capacités professionnelles (connaissances ou expérience acquises) et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Il est responsable d'un groupe.

Cette activité implique :

- l'accueil des membres du groupe et le suivi de leur adaptation ;
- l'affectation des tâches et le contrôle de leur réalisation ;
- le suivi des règles de sécurité.

Agent de maîtrise I

L'agent de maîtrise du groupe I effectue une ou plusieurs des tâches d'un ouvrier de manutention hautement qualifié/technicien confirmé et est chargé, dans le même temps, de diriger le travail sur de petits chantiers. Il rend compte à la direction de l'entreprise.

Agent de maîtrise II

L'agent de maîtrise du groupe II peut assurer, en cas de nécessité, et à condition qu'il soit titulaire des documents précités, les tâches d'un agent de maîtrise du groupe I.

Il anime, dirige et coordonne le travail du personnel placé sous son autorité, en quantité et en qualité, dans le respect des directives émanant de sa direction.

Il est responsable de la bonne exécution et de la surveillance des opérations sur différents chantiers et rend compte à la hiérarchie.

ANNEXE III

Grille de salaires au 1^{er} mai 2012

(En euros.)

	GROUPE	BASE 151,67 heures	TAUX horaire	IRTT	BASE 169 heures
Docker	I	1 581,76	10,43	180,75	1 762,51
	II	1 703,45	11,23	194,62	1 898,07
	III	1 885,76	12,43	215,41	2 101,17
	IV	2 114,16	13,94	241,58	2 355,74
Maîtrise	I	2 296,50	15,14	262,38	2 558,88
	II	2 479,01	16,34	283,17	2 762,18

NB. – Tous ces montants sont majorés des primes de revalorisation et de productivité accordées en janvier 2000.

A la date du 1^{er} mai 2012, chacune de ces primes s'élèvent à 28,87 €.

Elles varient de la même manière que le salaire mensuel de base en fonction du nombre de jours de travail prestés au cours du mois.

ANNEXE IV

INDEMNITÉS DE SALISSURE (Cf. art. 3.11) ---

Les indemnités de salissure qui figuraient à l'annexe IV de l'accord du 18 avril 2006, considérées comme obsolètes, ont été retirées du texte du présent accord.

En cas de nécessité, les parties se référeront aux chiffres qui figurent à l'annexe II de l'accord du 30 avril 2012 conclu entre le SPEM et la CSOPMI.

Ces chiffres sont valables jusqu'au 30 avril 2013. Au-delà de cette date, il conviendra de tenir compte des augmentations successives appliquées aux éléments de rémunération variables.

ANNEXE V

MODÈLE DE LETTRE DE DÉMISSION EN CAS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE

Monsieur le directeur,

Société

Objet : démission

Monsieur le directeur,

Je soussigné,

Adresse :

.....

N° de sécurité sociale :

Titulaire de la carte de docker professionnel n° :

déclare avoir reçu de la CARSAT Nord-Picardie une proposition d'allocation de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante.

Conformément au titre X de l'accord de place, j'ai l'honneur :

1. De vous présenter officiellement ma démission ;
2. De prendre l'engagement solennel et irrévocable de cesser définitivement mon activité de docker professionnel ;
3. De solliciter le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite bonifiée prévue par l'article 5.3.2 de l'accord de place.

Enfin, je vous précise que je choisis de prêter/de ne pas prêter (*biffer la mention inutile*) mon préavis.

Je vous prie, Monsieur le directeur, d'agréer mes salutations.

Fait à, le

ANNEXE VI

FORMULAIRE D'ADHÉSION À L'ASSURANCE PRÉVOYANCE DÉCÈS EN CAS DE CESSATION D'ACTIVITÉ AU TITRE DE L'AMIANTE

Assurance prévoyance décès en faveur des ex-dockers du port de Dunkerque bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante : demande d'adhésion ⁽¹⁾.

Identification du docker

Nom, prénom	
N° de sécurité sociale	
Adresse	
Dernier employeur	
Date de départ en préretraite amiante	

Demande d'adhésion

Je soussigné,, demande à bénéficier de l'assurance prévoyance décès aux conditions définies au titre X de l'accord de place, à compter de la date de mon départ en préretraite amiante, jusqu'à la date où je pourrai faire valoir mes droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à la date de mon soixantième anniversaire.

Sachant que ma cotisation mensuelle sera égale à 1,5 % du salaire mensuel de référence pris en compte par la CARSAT pour l'établissement du montant de mon allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité, je m'engage à transmettre immédiatement à la caisse des congés payés la copie du courrier par lequel la CARSAT m'informera du montant définitif de mon allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité.

J'autorise la caisse des congés payés à prélever automatiquement sur mon compte bancaire ou postal le montant de ma cotisation mensuelle, et des régularisations éventuelles, et joins à cet effet un RIB ou un RIP.

J'ai bien noté que dans le cas où je cesserais de payer ma cotisation mensuelle, la caisse des congés payés suspendrait immédiatement mon adhésion à cette assurance.

Fait à Dunkerque, le.....

(1) Cette adhésion est facultative.

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

ACCORD DU 18 JUILLET 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2012

NOR : ASET1251220M

IDCC : 86

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées réunies en commission mixte paritaire se sont accordées sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels.

Les parties signataires conviennent de procéder à une augmentation des salaires minima conventionnels au 1^{er} juillet 2012.

Article 1^{er}

Niveaux de salaires minima conventionnels

Appointements mensuels bruts

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
1 ^{re} catégorie : Employés	
I (débutant) (*)	1 428
II	1 443
III	1 457
IV	1 520
2 ^e catégorie : Techniciens, agents de maîtrise	
I	1 559
II	1 605
III	1 655
IV	1 756
3 ^e catégorie : Cadres	
I (débutant) (**)	1 913
II	2 098
III	2 474

NIVEAU	MONTANT
IV	3 239
(*) Pendant 6 mois. (**) Pendant 1 an.	

En l'état de signature du présent accord et sans préjudice de l'issue des futures négociations, l'appointement annuel brut garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective durant 12 mois, correspond à la somme des appointements mensuels bruts minima auxquels il a pu prétendre au cours des 12 derniers mois.

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent accord se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2

Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche :

- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes-femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise afin d'atteindre l'égalité salariale hommes-femmes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Article 3

Délais de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard le 1^{er} juillet 2012.

Article 4

Engagements d'ouverture de négociations sur la révision des classifications

Les parties signataires s'engagent à ouvrir avant le 30 septembre 2012 le chantier de révision des classifications, comportant notamment l'intégration des nouveaux métiers dans la grille illustrative de l'avenant n° 15.

A l'issue de ce premier chantier, les parties signataires s'engagent à examiner conjointement l'évolution de l'annexe III relative à la structure des salaires minima conventionnels.

Article 5

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent d'ouvrir en 2013 des négociations sur les écarts de salaires minima conventionnels entre les différents niveaux de la grille susvisée.

Article 6

Durée, publicité et dénonciation

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Cet accord de branche fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;
UPE ;
PRESSPACE ;
SNA ;
SNPTV ;
UDECAM.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;
SNPEP FO ;
SNCTPP CGC ;
F3C CFDT ;
SNP CFTC.

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 29 JUIN 2012
À L'ACCORD DU 30 JUIN 2011 RELATIF À L'INTÉRESSEMENT

NOR : ASET1251214M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFTC ;

Le PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 30 juin 2011, les parties signataires conviennent d'adopter les annexes techniques figurant au présent accord.

Les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, définies sur la base de ces indicateurs, s'appliquent à compter de l'exercice 2012.

Fait à Paris, le 29 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ANNEXE TECHNIQUE DE L'UCANSS

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UCANSS.

2. Masse nationale d'intéressement. – Financement

Le financement est assuré par une dotation spécifique prélevée sur les ressources encaissées par l'ACOSS pour le compte du régime général et transférée par tiers entre la CNAMTS, la CNAF et la CNAV. Cette dotation est inscrite au budget de l'UCANSS.

3. Mesure de la performance

Pour la part nationale : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence le niveau de la performance de l'UCANSS pour la part nationale est déterminée par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

4. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

La prime nationale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Prime nationale d'intéressement de l'UCANSS = (prime individuelle nationale de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite + prime individuelle nationale de la branche maladie et accidents du travail × nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + prime individuelle nationale de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille + prime individuelle nationale de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre total d'agents des branches.

La prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 12 indicateurs suivants :

Qualité de service. – Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS :

- niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS ;
- taux de décrochés téléphoniques (01 et 09) ;
- taux de réponse, sous une semaine calendaire aux demandes écrites.

Performance économique et sociale :

- baisse de la consommation d'électricité en pourcentage ;
- part des charges à payer non soldées au 31 mars N + 1 en pourcentage ;
- part des factures payées au-delà de 30 jours en pourcentage ;
- taux des clauses sociales ou environnementales incluses dans les marchés ;

– taux de participation aux formations collectives prévues.

Maîtrise des risques et lutte contre la fraude :

- taux de réalisation du plan de contrôle interne ;
- part des dossiers transmis au COR et COMEX dans les délais en pourcentage ;
- taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours ;
- taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS.

Objectifs :

N°	INDICATEURS		CIBLE 2012	CIBLE 2013	PONDÉRATION
1	Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS	Part des directeurs se déclarant très satisfaits ou satisfaits en %	80	81	10
		Part des directeurs se déclarant très satisfaits en %	10	12	10
2	Taux de décrochés téléphoniques (01 et 09)		80	80	10
3	Taux de réponse sous une semaine calendaire aux demandes écrites		80	85	10
4	Baisse de la consommation d'électricité en %		– 6	– 9	5
5	Part des charges à payer non soldées au 31 mars N + 1 en %		8	6	5
6	Part des factures payées au-delà de 30 jours en %		8	6	5
7	Taux des clauses sociales et environnementales incluses dans les marchés		45	50	10
8	Taux de participation aux formations collectives prévues		95	100	5
9	Taux de réalisation du plan de contrôle interne		95	100	10
10	Part des dossiers transmis au COR et COMEX dans les délais en %		80	80	10
11	Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours		94	96	5
12	Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS		95	100	5

Pondération des indicateurs locaux

I. – Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS

Indicateur n° 1

Part des directeurs se déclarant très satisfaits ou satisfaits

2012 : seuil de déclenchement à 75 %.

Si la part des directeurs est égale à 75 % = 50 % de 10 %.

Si la part des directeurs est égale à 80 % = 100 % de 10 %.

Exemple : si la part des directeurs est égale à 78 % = 80 % de 10 %.

2013 : seuil de déclenchement à 76 %.

Si la part des directeurs est égale à 76 % = 50 % de 10 %.

Si la part des directeurs est égale à 81 % = 100 % de 10 %.

Exemple : si la part des directeurs est égale à 78 % = 70 % de 10 %.

Part des directeurs se déclarant très satisfaits

2012 : seuil de déclenchement à 9 %.

Si la part des directeurs est égale à 9 % = 50 % de 10 %.

Si la part des directeurs est égale à 10 % = 100 % de 10 %.

Exemple : si la part des directeurs est égale à 9,5 % = 55 % de 10 %.

2013 : seuil de déclenchement à 10 %.

Si la part des directeurs est égale à 10 % = 50 % de 10 %.

Si la part des directeurs est égale à 12 % = 100 % de 10 %.

Exemple : si la part des directeurs est égale à 11 % = 75 % de 10 %.

Indicateurs n° 2

Taux de décrochés téléphoniques (01 et 09)

2012 et 2013 : seuil de déclenchement à 65 %.

Si le taux de décrochés est égal à 65 % = 50 % de 10 %.

Si le taux de décrochés est égal à 80 % = 100 % de 10 %.

Exemple : si le taux de décrochés est égal à 67,75 % = 59 % de 10 %.

Indicateurs n° 3

Taux de réponse sous une semaine calendaire aux demandes écrites

2012 : seuil de déclenchement à 70 %.

Si le taux de réponse est égal à 70 % = 50 % de 10 %.

Si le taux de réponse est égal à 80 % = 100 % de 10 %.

Exemple : si le taux de réponse est égal à 75 % = 75 % de 10 %.

2013 : seuil de déclenchement à 75 %.

Si le taux de réponse est égal à 75 % = 50 % de 10 %.

Si le taux de réponse est égal à 85 % = 100 % de 10 %.

Exemple : si le taux de réponse est égal à 77 % = 60 % de 10 %.

II. – Performance économique et sociale

Pour les indicateurs suivants :

Indicateurs n° 4

Baisse de la consommation d'électricité en pourcentage (le pourcentage de baisse se calcule à partir de la base de référence 2010, soit 1 045 199 KW/h).

2012 : seuil de déclenchement à – 5 %.

Si le taux est égal à – 5 % = 50 % de 5 %.

Si le taux est égal à – 6 % = 100 % de 5 %.

Exemple : si le taux est égal à – 5,5 % = 55 % de 5 %.

2013 : seuil de déclenchement à – 7 %.

Si le taux est égal à – 7 % = 50 % de 5 %.

Si le taux est égal à $-9\% = 100\%$ de 5% .

Exemple : si le taux est égal à $-8\% = 75\%$ de 5% .

Indicateurs n° 5

Part des charges à payer non soldées au 31 mars N + 1 en pourcentage

2012 : seuil de déclenchement à 10% .

Si la part des charges à payer non soldées est égale à $10\% = 50\%$ de 5% .

Si la part des charges à payer non soldées est égale à $8\% = 100\%$ de 5% .

Exemple : si la part des charges à payer non soldées est égale à $9\% = 75\%$ de 5% .

2013 : seuil de déclenchement à 8% .

Si la part des charges à payer non soldées est égale à $8\% = 50\%$ de 5% .

Si la part des charges à payer non soldées est égale à $6\% = 100\%$ de 5% .

Exemple : si la part des charges à payer non soldées est égale à $7\% = 75\%$ de 5% .

Indicateurs n° 6

Part des factures payées au-delà de 30 jours en pourcentage

2012 : seuil de déclenchement à 10% .

Si la part des factures est égale à $10\% = 50\%$ de 5% .

Si la part des factures est égale à $8\% = 100\%$ de 5% .

Exemple : si la part des factures est égale à $9\% = 75\%$ de 5% .

2013 : seuil de déclenchement à 8% .

Si la part des factures est égale à $8\% = 50\%$ de 5% .

Si la part des factures est égale à $6\% = 100\%$ de 5% .

Exemple : si la part des factures est égale à $7\% = 75\%$ de 5% .

Indicateurs n° 7

Taux des clauses sociales et environnementales incluses dans les marchés

2012 : seuil de déclenchement à 40% .

Si le taux est égal à $40\% = 50\%$ de 10% .

Si le taux est égal à $45\% = 100\%$ de 10% .

Exemple : si le taux est égal à $42,5\% = 75\%$ de 10% .

2013 : seuil de déclenchement à 45% .

Si le taux est égal à $45\% = 50\%$ de 10% .

Si le taux est égal à $50\% = 100\%$ de 10% .

Exemple : si le taux est égal à $47,5\% = 75\%$ de 10% .

Indicateurs n° 8

Taux de participation aux formations collectives prévues

2012 : seuil de déclenchement à 85% .

Si le taux de participation est égal à $85\% = 50\%$ de 5% .

Si le taux de participation est égal à $95\% = 100\%$ de 5% .

Exemple : si le taux de participation est égal à 90 % = 75 % de 5 %.

2013 : seuil de déclenchement à 90 %.

Si le taux de participation est égal à 90 % = 50 % de 5 %.

Si le taux de participation est égal à 100 % = 100 % de 5 %.

Exemple : si le taux de participation est égal à 95 % = 75 % de 5 %.

III. – Maîtrise des risques et lutte contre la fraude

Indicateur n° 9

Taux de réalisation du plan de contrôle interne

2012 : seuil de déclenchement à 90 %.

Si le nombre de processus réalisés est égal à 90 % = 50 % de 10 %.

Si le nombre de processus réalisés est égal à 95 % = 100 % de 10 %.

Exemple : si le nombre de processus réalisés est égal à 92,5 % = 75 % de 10 %.

2013 : seuil de déclenchement à 95 %.

Si le nombre de processus réalisés est égal à 95 % = 50 % de 10 %.

Si le nombre de processus réalisés est égal à 100 % = 100 % de 10 %.

Exemple : si le nombre de processus réalisés est égal à 97,5 % = 75 % de 10 %.

Indicateur n° 10

Part des dossiers transmis au COR et COMEX dans les délais en pourcentage

Si l'objectif est atteint pour l'année en cours, la part attachée à la réalisation de l'objectif est de 100 % sinon elle est nulle.

Indicateur n° 11

Taux de décision de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours

2012 : seuil de déclenchement à 90 %.

Si le taux de décision est égal à 90 % = 50 % de 5 %.

Si le taux de décision est égal à 94 % = 100 % de 5 %.

Exemple : si le taux de décision est égal à 92 % = 75 % de 5 %.

2013 : seuil de déclenchement à 92 %.

Si le taux de décision est égal à 92 % = 50 % de 5 %.

Si le taux de décision est égal à 96 % = 100 % de 5 %.

Exemple : si le taux de décision est égal à 94 % = 75 % de 5 %.

Indicateur n° 12

Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS

2012 : seuil de déclenchement à 90 %.

Si le nombre de réponse est égal à 90 % = 50 % de 5 %.

Si le nombre de réponses est égal à 95 % = 100 % de 5 %.

Exemple : si le nombre de réponses est égal à 92,5 % = 75 % de 5 %.

2013 : seuil de déclenchement à 95 %.

Si le nombre de réponses est égal à 95 % = 50 % de 5 %.

Si le nombre de réponses est égal à 100 % = 100 % de 5 %.

Exemple : si le nombre de réponses est égal à 97,5 % = 75 % de 5 %.

ANNEXE II

CSSM MAYOTTE. – INTÉRESSEMENT 2012-2013

Indicateurs branche retraite

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		OBJECTIFS 2012		OBJECTIFS 2013	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
<p>Thème : Qualité de service</p> <p>RM3 – Optimiser l'offre de service multicanal</p> <p>Pourcentage des appels aboutis</p>	50	7,14	A définir	A définir	70 %	80 %
<p>RM4 – Assurer la continuité des ressources pour les droits propres</p> <p>Pourcentage des dossiers de droits propres (1^{er} et 2^e droits et mono-régime) payés dans le mois suivant l'échéance due</p>	50	7,14	45 %	55 %	55 %	60 %
<p>RM5 – Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés au seul titre du régime mahorais</p> <p>Pourcentage des dossiers de droits dérivés (1^{er} et 2^e droits et mono-régime) liquidés au seul titre du régime mahorais, payés dans le mois suivant l'échéance due</p>	50	7,14	70 %	80 %	75 %	90 %
<p>RM5 bis – Assurer la continuité des ressources pour les dossiers allocation spéciale personnes âgées (ASPA)</p> <p>Pourcentage des dossiers ASPA (1^{er} et 2^e droits), payés dans le mois suivant l'échéance due</p>	50	7,14	75 %	85 %	85 %	90 %
<p>RM7 – Assurer la continuité des ressources pour les assurés relevant d'une carrière mixte</p> <p>Pourcentage des dossiers droits propres et dérivés (1^{er} et 2^e droits) payés dans les 2 mois suivant l'échéance due pour les assurés relevant d'une carrière mixte</p>	50	7,14	55 %	60 %	60 %	65 %

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		OBJECTIFS 2012		OBJECTIFS 2013	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
RM8 – Améliorer la gestion des stocks des dossiers droits propres Pourcentage des dossiers de droits propres (1 ^{er} et 2 ^e droits) en stock dont la date d'effet est dépassée depuis plus de 3 mois	50	7,14	40 %	30 %	25 %	20 %
RM9 – Améliorer la qualité du compte individuel Pourcentage de régularisations de carrière traitées pour les générations ciblées	50	7,14	70 %	75 %	85 %	90 %
RM9 bis – Améliorer le taux de retour DADS Taux de retour des DADS	50	7,14	64 % au 31 juillet 2012	67 % au 31 juillet 2012	70 % au 31 juillet 2013	75 % au 31 juillet 2013
RM11 – Améliorer les délais de transmission aux partenaires de la DADS Taux de saisie des DADS	50	7,14	86 % au 31 juillet 2012	90 % au 31 juillet 2012	91 % au 31 juillet 2013	95 % au 31 juillet 2013
RM11 bis – Réduire le nombre de lignes DADS « non saisissables »						
Taux de lignes DADS non saisissables	50	7,14	13 % au 31 juillet 2012	11 % au 31 juillet 2012	7 % au 31 juillet 2013	5 % au 31 juillet 2013
RM11 ter – Réduire le nombre de lignes DADS « inexploitable » Taux de lignes DADS rendues exploitables	50	7,14	A définir	A définir	A définir	70 % au 31 juillet 2013
RM26 – Améliorer le traitement du flux des reports non effectués (RNE) Taux de résolution des anomalies de l'année N – 2	50	7,14	75 %	80 %	85 %	90 %
RM26 bis – Améliorer la gestion du stock des reports non effectués (RNE) Taux de résolution du stock d'anomalies 2006-2010	50	7,14	75 %	80 %	85 %	90 %

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		OBJECTIFS 2012		OBJECTIFS 2013	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Thème : maîtrise des risques et lutte contre la fraude RM23 – Améliorer la qualité de la liquidation Taux de retour contrôle	50	7,14	20 %	15 %	15 %	10 %
	700	100				

ANNEXE III

ANNEXE TECHNIQUE BRANCHE FAMILLE POUR L'INTÉRESSEMENT 2012 DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2011-2013

Champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales ;
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales ;
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales ;
- les services communs et mutualisés de CAF sans personnalité juridique ;
- les CERTI ;
- les CNEDI ;
- les pôles régionaux mutualisés ;
- la caisse nationale des allocations familiales.

Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche famille prévus pour les années 2011 et 2012 sont issus de la COG 2009-2012 signée en avril 2009. Un avenant sera établi pour l'exercice 2013 afin de prendre en compte les objectifs de la prochaine COG 2013-2016.

INDICATEURS RETENUS POUR LE CALCUL DE LA PART LOCALE DE L'INTÉRESSEMENT DES CAF, DES UNIONS IMMOBILIÈRES ET DES FÉDÉRATIONS

Indicateurs associés à l'amélioration de la relation de service

Quatre indicateurs sont associés à l'objectif d'amélioration de la relation de service :

- la part des demandes de minima sociaux (RSA et AAH) traitées dans un délai ne dépassant pas 10 jours dans au moins 90 % des cas ;
- la part des demandes (prestations légales et aides individuelles d'action sociale) traitées dans un délai ne dépassant pas 15 jours dans au moins 85 % des cas ;
- la part de l'antériorité annuelle moyenne du solde mensuel de pièces à traiter supérieure à 15 jours ne dépassant pas 15 % ;
- l'indice qualité de l'accueil physique (prestations légales et action sociale) combinant à la fois un objectif d'amplitude d'ouverture d'au moins 35 heures par semaine en moyenne sur l'année et l'objectif d'un temps d'attente inférieur à 20 minutes dans au moins 85 % des cas.

Pour un certain nombre d'organismes, dont le niveau d'atteinte des objectifs est au départ faible, la trajectoire de progrès effectuée d'une année sur l'autre peut s'avérer insuffisante pour parvenir à l'objectif fixé alors qu'elle résulte d'un effort important. Dans ce cas, l'objectif est considéré comme atteint si l'amélioration des performances d'une année sur l'autre est au moins de 3 points.

Indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude

Cinq indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

- l'atteinte, à au moins 85 %, de l'objectif de contrôle, calculé à partir de la méthode du « data mining », qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2012.

- l’atteinte des objectifs de couverture :
 - du référentiel national des sécurités obligatoires, qui doit être d’au moins 96 % ;
 - des sécurités informatiques, qui doit être également d’au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur ces deux indicateurs qui doit être d’au moins 96 % :

TAUX	NOTE
< 96 %	0
≥ 96 % < 99 %	3
≥ 99 %	5

- la validation des comptes locaux par l’agent comptable national. Selon le nombre et l’importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l’organisme.

	NATURE DES OBSERVATIONS	NOMBRE de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

SCORE	NOTE
≥ 0 et < 5	5
> 5 et ≤ 15	4
>15 et ≤ 20	3
> 20 et ≤ 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

- le respect des objectifs de contrôle associés à la lutte contre la fraude qui ont été fixés individuellement à chaque organisme pour l’année 2012.

*Indicateurs associés à la performance économique
et au volet social du développement durable*

Quatre indicateurs sont associés à l’objectif d’une performance économique accrue :

- le respect de la limite de dépenses de gestion administrative fixée par le crédit de référence paramétré ;
- l’écart au coût d’objectif vers lequel chaque caisse doit converger d’ici à l’année 2012, la progressivité du rapprochement pour les années 2011 et 2012 étant précisée ci-après.

	2011	2012
Ecart au coût d'objectif	≤ 2 %	≤ 1 %

Les caisses n'atteignant pas ce résultat devront avoir une trajectoire de réduction de leur écart au coût d'objectif d'au moins 2 points entre l'exercice N et N + 1 pour obtenir la note de 5/5 ;

- la qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance et temps libre, calculée à partir du rapport entre la prévision et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart ≤ 8 % ;
- le taux de régularisation des prestations de service enfance et temps libre, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année N et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année N + 1, avec un objectif d'un écart ≤ 7 % en 2012.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable :

- le respect du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou, au minimum, une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEUR	PONDÉRATION
Qualité de service	1/3	Taux de demandes de minima sociaux traitées dans un délai ≤ 10 jours	25 %
		Taux de pièces traitées dans un délai ≤ 15 jours	25 %
		Antériorité du solde	15 %
		Indice qualité accueil physique	35 %
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	1/3	Atteinte à au moins 85 % de l'objectif de contrôle tiré du « data mining »	25 %
		Respect de l'objectif de contrôle associé à la lutte contre la fraude	25 %
		Atteinte des objectifs de couverture du référentiel des sécurités obligatoires	10 %
		Atteinte de l'ensemble des objectifs de couverture des sécurités informatiques	20 %
		Validation des comptes locaux	20 %
Performance économique et sociale	1/3	Respect de la limite de dépenses fixée par le crédit de référence	25 %
		Ecart au coût d'objectif	25 %
		Qualité de la prévision budgétaire en action sociale	20 %
		Régularisation des prestations de service enfance et temps libre	20 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %

INDICATEURS RETENUS POUR LE CALCUL DE LA PART LOCALE
DE L'INTÉRESSEMENT DES CERTI

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne des CAF de la région CERTI et le volet social du développement durable ;
- la qualité du service rendu aux CAF ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'exploitation informatique.

*Indicateurs associés à la performance des CAF de la région CERTI
et au volet social du développement durable*

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des CERTI est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF de leur région, cet indicateur correspond à la moyenne des performances de ces dernières.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable : le respect du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou, au minimum, une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

Indicateurs associés à la qualité du service rendu aux CAF

Deux indicateurs sont retenus :

- le taux de disponibilité du système informatique ;
- le taux de respect des échéances de l'ensemble des traitements.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur ces deux indicateurs.

TAUX	NOTE
< 99,5 %	0
≥ 99,5 % < 99,6 %	1
≥ 99,6 % < 99,7 %	2
≥ 99,7 % < 99,8 %	3
≥ 99,8 % < 99,9 %	4
≥ 99,9 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Deux indicateurs sont associés à la maîtrise des risques :

- l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques qui doit être d'au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur qui doit être d'au moins 96 % :

TAUX	NOTE
< 96 %	0
≥ 96 % < 99 %	3
≥ 99 %	5

- la validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme.

	NATURE DES OBSERVATIONS	NOMBRE de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

SCORE	NOTE
≥ 0 et < 5	5
> 5 et ≤ 15	4
> 15 et ≤ 20	3
> 20 et ≤ 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION
Performance économique et sociale	1/3	Moyenne des performances des CAF de la région CERTI	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %
Qualité de service	1/3	Respect des échéances de l'ensemble des traitements	40 %
		Disponibilité du système informatique	60 %
Maîtrise des risques	1/3	Atteinte de l'ensemble des objectifs de couverture des sécurités informatiques	60 %
		Validation des comptes locaux	40 %

INDICATEURS RETENUS POUR LE CALCUL DE LA PART LOCALE DE L'INTÉRESSEMENT DES PÔLES RÉGIONAUX MUTUALISÉS

Le rôle des pôles régionaux mutualisés étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale d'intéressement s'effectue, en ce qui les concerne, sur la base de la moyenne des parts locales versées aux caisses de leur périmètre d'action.

INDICATEURS RETENUS POUR LE CALCUL DE LA PART LOCALE DE L'INTÉRESSEMENT
DE LA CNAF ET DES CNEDI

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des CAF et le volet social du développement durable ;
- la capacité de la CNAF à réaliser les grands projets majeurs définis dans la COG ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public.

*Indicateurs associés à la performance du réseau des CAF
et au volet social du développement durable*

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la caisse nationale et des CNEDI est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable : le respect, par l'établissement public, du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou, au minimum, une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

*Indicateur associé à la capacité de la caisse nationale
de mener à bien les grands projets majeurs définis dans la COG*

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la COG dépend également de la capacité de la caisse nationale et des CNEDI à mener à bien les grands projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la CNAF fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à bien dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques est l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques qui doit être d'au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur qui doit être d'au moins 96 % :

TAUX	NOTE
< 96 %	0
≥ 96 % < 99 %	3
≥ 99 %	5

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION indicateurs
Performance économique et sociale	40 %	Moyenne des performances des CAF	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION indicateurs
Pilotage des projets majeurs	40 %	Capacité à mener à bien les projets majeurs	100 %
Maîtrise des risques	20 %	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	100 %

Indicateurs retenus pour le calcul de la part nationale de l'intéressement

Les critères et cibles pour le calcul de la part nationale de l'intéressement sont, pour la plupart, identiques à ceux retenus pour la part locale des CAF, à l'exception :

- des critères suivants pour lesquels la cible nationale est différente de celle retenue au niveau local :
 - qualité de la prévision budgétaire en matière de prestations de service enfance et temps libre avec un objectif d'un écart ≤ 7 % ;
 - taux de régularisation des prestations de service avec un objectif d'un écart ≤ 7 % ;
- de l'indicateur d'antériorité du solde qui concerne la seule part locale ;
- de deux indicateurs supplémentaires qui concernent :
 - le traitement des appels téléphoniques ;
 - le volet environnemental du développement durable.

Comme pour la part locale, afin de reconnaître la trajectoire de progrès, sur les objectifs de qualité de service, effectuée d'une année sur l'autre, l'objectif est considéré comme atteint si l'amélioration des performances d'une année sur l'autre est au moins de 3 points.

Indicateurs associés au traitement des appels téléphoniques

Les choix opérés par la branche de mutualiser nationalement le traitement des appels téléphoniques conduisent à ne prendre en compte, qu'au seul niveau de la part nationale, l'objectif d'un taux de réponse de 90 % aux appels téléphoniques destinés à un agent et d'une amplitude d'ouverture d'au moins 32 heures par semaine en moyenne sur l'année.

Indicateur associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

- le taux de réduction des volumes consommés en matière d'énergie avec un objectif de diminution de 3 % par an, afin de respecter la cible de – 12 % du plan cadre développement durable 2011/2014 de l'UCANSS.

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de l'importance différenciée des objectifs, le résultat obtenu pour chacune des dimensions et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEUR	PONDÉRATION indicateurs
Qualité de service	1/3	Taux de demandes de minima sociaux (RSA et AAH) traitées dans un délai ≤ 10 jours	25 %
		Taux de pièces traitées dans un délai ≤ 15 jours	25 %
		Indice qualité accueil physique	20 %
		Indice qualité accueil téléphonique	30 %
Maîtrise des risques	1/3	Atteinte à au moins 85 % de l'objectif de contrôle tiré du « data mining » (consolidation nationale)	25 %
		Respect de l'objectif de contrôle associé à la lutte contre la fraude (consolidation nationale)	25 %
		Atteinte des objectifs de couverture du référentiel des sécurités obligatoires	25 %
		Atteinte de l'ensemble des objectifs de couverture des sécurités informatiques	25 %
Performance économique et sociale	1/3	Respect de la limite de dépenses fixée par le FNGA	25 %
		Ecart au coût d'objectif	25 %
		Qualité de la prévision budgétaire en action sociale	15 %
		Régularisation des prestations de service enfance et temps libre	15 %
		Taux de réduction des consommations d'énergie	10 %
		Respect taux légal d'emploi handicapés	10 %

Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

ETABLISSEMENT D'UNE NOTATION EN FONCTION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf en ce qui concerne les cas suivants pour lesquels la notation est progressive :

- le taux de couverture du référentiel de maîtrise des risques ;
- la validation des comptes ;
- le taux de disponibilité du système informatique et le taux de respect des échéances de l'ensemble des traitements pour les CERTI.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère ;
- à chaque indicateur pour chaque critère.

MONTANT DE LA MASSE FINANCIÈRE POUR LA PART NATIONALE D'INTÉRESSEMENT

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué, en fonction de la note globale de performance institutionnelle, selon un barème progressif, avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 3,5.

$$\text{Dotation PNI} = \frac{\text{Masse financière réservée à la PNI} \times \text{note de performance nationale obtenue}}{\text{Note de performance maximum soit 5}}$$

MODE DE CALCUL DE LA PART LOCALE

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations :

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué, en fonction de la note globale de performance de chaque caisse, selon un barème progressif, avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 3.

$$\text{PLI maximum} = \frac{\text{Masse financière réservée à la PLI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$\text{PLI} = \frac{\text{PLI maximum} \times \text{Note de performance locale obtenue}}{\text{Note de performance maximum soit 5}}$$

Pour les CERTI :

Le versement de la part locale d'intéressement des CERTI intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

Pour les PRM :

Le versement de la part locale d'intéressement des pôles régionaux mutualisés intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du périmètre du PRM concerné.

Pour la CNAF et les CNEDI :

Le versement de la part locale d'intéressement de la CNAF et des CNEDI intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

MODE DE CALCUL DE LA PART NATIONALE

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche famille selon la formule suivante :

$$\text{PNI} = \frac{\text{Masse financière affectée à la PNI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$

ANNEXE IV

PROTOCOLE D'INTÉRESSEMENT 2011-2013

ANNEXE TECHNIQUE DE LA BRANCHE RECOUVREMENT (AVENANT 2012)

1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS) ;
- à la caisse maritime d'allocations familiales (CMAF) ;
- à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- aux centres régionaux de traitement informatique (CERTI) ;
- à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

2. Mesure de la performance

Les critères de performance de la branche recouvrement sont issus de la convention d'objectifs et de gestion 2010-2013 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche recouvrement.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 11 indicateurs représentatifs des grands axes de la convention d'objectifs et de gestion.

Thème « Qualité de service » : note de satisfaction.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » :

- taux de couverture du fichier global ;
- montant des redressements LCTI ;
- stock de créances sur cotisations liquidées hors ISU ;
- taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques ;
- solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits reçus par anticipation ;
- taux d'intégration des débits à 10 jours.

Thème « Performance économique et sociale »

- nombre de comptes actifs pondérés par ETP ;
- indicateur de réduction des écarts de coût ;
- évolution du montant des contributions handicap ;
- taux d'emploi des personnels seniors.

2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement : URSSAF, CMAF et CGSS

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 18 indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes.

Thème « Qualité de service » :

- taux d'appels efficaces ;
- qualité de la réponse apportée au téléphone ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels ;
- qualité de la réponse aux courriels ;
- taux de déclarations (BRC) dématérialisés en nombre pour les entreprises de 1 à 19 salariés ;
- taux de paiements dématérialisés en montant pour les entreprises de 1 à 19 salariés.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » :

- fréquence des redressements ;
- taux de redressements des cotisations contrôlées (redressements positifs) ;
- taux de redressement des personnes dans le cadre de la LCTI ;
- taux de récupération des créances à 100 jours pour le régime général ;
- taux d'efficacité de la politique amiable RG ;
- qualité de vidage des comptes ;
- nombre de jours de retard des remontées de balance ;
- taux de conformité des champs administratifs RG ;
- taux de respect de la planification statistique.

Thème « Performance économique et sociale » :

- réduction de la consommation d'eau ;
- réduction de la consommation d'énergie ;
- contribution financière à l'effort de formation.

2.3. Indicateurs de la part locale d'intéressement : centres nationaux (CNCEU, centre Pajemploi, centres TESE et CEA)

L'ensemble des indicateurs des centres nationaux de traitement concerne le thème « Qualité de service ».

CNCEU (URSSAF de la Loire)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 5 indicateurs :

- part des volets sociaux CEU dématérialisés ;
- taux d'appels efficaces ;
- qualité de la réponse apportée au téléphone ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels ;
- qualité de la réponse apportée aux courriels.

Centre Pajemploi (URSSAF de la Haute-Loire)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 5 indicateurs :

- part des volets sociaux Pajemploi dématérialisés ;
- taux d'appels efficaces ;
- qualité de la réponse apportée au téléphone ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels ;
- qualité de la réponse apportée aux courriels.

Centres nationaux TESE et CEA (URSSAF de la Gironde, URSSAF de Paris, région parisienne, URSSAF du Rhône et URSSAF d'Arras-Calais-Douai)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 4 indicateurs :

- taux d'appels efficaces ;
- qualité de la réponse apportée au téléphone ;

- taux de respect du délai de réponse aux courriels ;
- qualité de la réponse apportée aux courriels.

2.4. Indicateurs de la part locale d'intéressement : CERTI

La part locale d'intéressement CERTI concerne les CERTI et la direction des systèmes d'information de l'URSSAF de Paris et de la région parisienne (DSIP).

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 8 indicateurs. Des dispositions particulières sont mises en œuvre pour le CERTI de Lille dont l'activité est désormais centrée sur des missions d'expertise nationale.

Thème « Qualité de service » :

- part des demandes prioritaires résolues ;
- taux du respect du délai de prise en charge des demandes ;
- indicateur composite de performance ;

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » :

- qualité des développements ;
- mise en œuvre du référentiel de sécurité des systèmes d'information.

Thème « Performance économique et sociale » :

- réduction de la consommation d'eau ;
- réduction de la consommation d'énergie ;
- contribution financière à l'effort de formation.

Le CERTI de Lille s'est vu confier des missions nationales, en parallèle du transfert de l'ensemble de sa production informatique au CIRTIL de Lyon. La part locale de l'intéressement du CERTI de Lille est en conséquence calculée sur les indicateurs suivants :

Thème « Qualité de service » :

- taux de disponibilité de la plate-forme nationale TELEDEP ;
- taux de prise en charge des incidents de production de l'infrastructure téléphonique nationale ARAMIS dans le délai de 10 mn ;
- mise en production des services ARAMIS dans le délai de 20 jours ;
- indicateur composite de performance.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » :

- qualité des développements ;
- mise en œuvre du référentiel de sécurité des systèmes d'information ;
- indicateur de réalisation des tests de reprises du centre national de reprise d'activité ;
- production des rapports des tests de reprise du centre national de reprise d'activité.

Thème « Performance économique et sociale » :

- réduction de la consommation d'eau ;
- réduction de la consommation d'énergie ;
- contribution financière à l'effort de formation.

2.5. Indicateurs de la part locale d'intéressement : ACOSS

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 10 indicateurs :

- délai de réponse de l'assistance juridique ;
- disponibilité des applications sous maîtrise d'œuvre du CNIR ;
- évolution du taux d'appels efficaces ;
- coefficient de performance moyen des URSSAF ;
- taux d'optimalité de gestion de la trésorerie ;

- ponctualité des productions comptables ;
- taux d'évolution de l'utilisation de l'audio et de la visioconférence ;
- réduction de la consommation d'eau ;
- réduction de la consommation d'énergie ;
- taux de personne formées.

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale d'intéressement

Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

Montant national distribué = coefficient national de performance × part nationale de la masse nationale d'intéressement.

Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : (valeur de l'indicateur – seuil) / (cible – seuil) ;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

Prime individuelle nationale = montant national distribué / nombre d'ETP éligibles.

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

Masse locale d'intéressement = part locale de la masse nationale d'intéressement × [ETP éligibles (organisme) / ETP éligibles (branche)].

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

Montant local distribué = coefficient de performance local × masse locale d'intéressement.

Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement :

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : (valeur de l'indicateur – seuil) / (cible – seuil) ;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime individuelle locale = Montant local distribué / Nombre ETP éligibles.

3.3. Impact de la création des URSSAF régionales sur le calcul de l'intéressement

La COG 2010-2013 prévoit la création d'URSSAF régionales. Celles-ci seront créées de manière progressive en trois vagues les 1^{er} janvier 2012, 1^{er} janvier 2013 et 1^{er} janvier 2014.

Cette évolution majeure du réseau des URSSAF doit être prise en compte dans le calcul de la prime locale d'intéressement.

Calcul de la prime locale d'intéressement de l'URSSAF régionale

A partir de l'exercice de création de l'URSSAF régionale, le calcul de la prime locale d'intéressement décrit au point 3.2 prend en compte, pour le calcul du coefficient de performance local :

- les cibles CPG de l'URSSAF régionale ;
- les résultats de l'URSSAF régionale.

Calcul de la prime locale d'intéressement avant la création de l'URSSAF régionale

Lors des exercices précédant la création de l'URSSAF régionale, afin d'accompagner la dynamique de construction de celle-ci, le calcul de la prime locale d'intéressement décrit au point 3.2 prend en compte, pour le calcul du coefficient de performance local de chaque URSSAF :

- les cibles CPG régionales ;
- les résultats agrégés de l'ensemble des URSSAF de la région administrative (ou du groupement téléphonique pour ce qui concerne les indicateurs relatifs à la relation téléphonique) à laquelle appartient l'URSSAF considérée.

Cette modalité de calcul est d'application impérative pour l'exercice qui précède immédiatement l'exercice de création de l'URSSAF régionale, exercice au cours duquel les personnels participent collectivement à la mise en place de l'URSSAF régionale. Elle permet en effet de garantir que la prime locale versée la première année de création de l'URSSAF régionale soit d'un montant identique pour l'ensemble des agents de l'organisme.

Pour les autres exercices, il est fait comparaison, pour chaque indicateur, du résultat agrégé régional et du résultat de chaque URSSAF. Dans l'hypothèse où la prise en compte du résultat agrégé régional conduirait à un coefficient de performance local inférieur à celui calculé sur la base du résultat de l'URSSAF, ce dernier est retenu pour l'indicateur concerné.

3.4. Impact des évolutions fonctionnelles des CERTI sur le calcul de l'intéressement

La COG 2010-2013 prévoit une évolution de l'informatique de branche, se traduisant, notamment par une redistribution des activités entre CERTI et une contribution de l'ensemble des centres à un grand nombre d'objectifs partagés.

Cette évolution majeure du réseau des CERTI doit être prise en compte dans le calcul de la prime locale d'intéressement.

Ainsi, sur un certain nombre d'indicateurs partagés, la part locale est calculée sur la base des résultats de l'ensemble des CERTI.

3.5. Dispositions particulières

3.5.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche retraite, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime nationale (CGSS) = [prime nationale (retraite) × nombre d'agents (retraite) + prime nationale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CGSS).

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

Prime locale (CGSS) = [prime locale (retraite) × nombre d'agents (retraite) + prime locale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CGSS).

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, maladie, AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.5.2. Caisse maritime d'allocations familiales (CMAF)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CMAF est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime nationale (CMAF) = [prime nationale famille × nombre d'agents (famille) + prime nationale recouvrement × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CMAF).

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CMAF est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime locale (CMAF) = [prime locale famille × nombre d'agents (famille) + prime locale recouvrement × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CMAF).

Chaque organisme national verse à la CMAF une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (famille, recouvrement) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.5.3. Caisse centrale de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime nationale (CCSS) = [prime nationale (famille) × nombre d'agents (famille) + prime nationale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CCSS).

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

Prime locale (CCSS) = [prime locale (famille) × nombre d'agents (famille) + prime locale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CCSS).

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.5.4. URSSAF assurant la gestion d'un centre national de traitement

Prime locale d'intéressement

Le coefficient de performance du thème « Qualité de service » est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance correspondant de l'URSSAF seule et du coefficient de performance du centre national.

Coefficient de performance du thème « qualité de service » = [coefficient de performance du thème « qualité de service » (URSSAF) × effectifs (URSSAF) / effectifs (organisme)] + [coefficient de performance (centre) × effectifs (centre) / effectifs (organisme)].

3.5.5. URSSAF de Paris et de la région parisienne

Prime locale d'intéressement

Afin de tenir compte des missions d'exploitation informatique confiées à la direction des systèmes d'information de l'URSSAF de Paris et de la région parisienne (DSIP), il est introduit un calcul particulier de la prime locale d'intéressement de cet organisme.

Le coefficient de performance local est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance de l'URSSAF seule et du coefficient de performance de la DSIP, calculé selon les mêmes règles que pour les centres informatiques (cf. paragraphe 2.2.3).

Coefficient de performance = coefficient de performance (URSSAF) × effectifs (URSSAF) / effectifs (organisme) + coefficient de performance (DSI) × effectifs (DSI) / effectifs (organisme).

4. Tableaux des indicateurs et des objectifs

4.1. Tableau des indicateurs de la part nationale

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	COG	CIBLE	SEUIL	PONDÉRATION
Qualité de service	Note de satisfaction	n° 2	7,40	7	10 %
Maîtrise des risques	Taux de couverture du fichier global	n° 11	13,5 %	12 %	10 %
Maîtrise des risques	Montant des redressements LCTI	n° 14	184 M€	164 M€	10 %
Maîtrise des risques	Stock de créances sur cotisations liquidées hors ISU	S4	5 %	6 %	10 %
Maîtrise des risques	Taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques	n° 17	89 %	80 %	10 %
Maîtrise des risques	Solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits par anticipation	n° 18	0,11 %	0,26 %	10 %
Maîtrise des risques	Taux d'intégration des débits à 10 jours	n° 19	99,05 %	98,55 %	10 %
Performance éco/sociale	Nombre de comptes actifs pondérés/ETP	n° 21	632,90	612,90	10 %
Performance éco/sociale	Indicateur de réduction des écarts de coût	S10	9,05 %	10,05 %	10 %
Performance éco/sociale	Evolution du montant des contributions handicap	n° 23	- 37,50 %	- 27,50 %	5 %
Performance éco/sociale	Taux d'emploi des personnels seniors	n° 24	20 %	17,50 %	5 %

4.2. Tableau des indicateurs de la part locale : URSSAF, CGSS, CMAF, CCSS

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	CPG	CIBLE	SEUIL	PONDÉRATION
Qualité de service	Taux d'appels efficaces	n° 1	90 %	80 %	7,5 %
Qualité de service	Qualité de la réponse apportée au téléphone	S1	17,50	14	6 %
Qualité de service	Taux de respect du délai de réponse aux courriels	n° 15	90 %	80 %	7,5 %
Qualité de service	Qualité de la réponse aux courriels	S20	17,5	14	6 %
Qualité de service	Taux de déclarations (BRC) dématérialisés en nombre pour les entreprises de 1 à 19 salariés	n° 13	50,50 %	80 % de la cible	6,5 %

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	CPG	CIBLE	SEUIL	PONDÉRATION
Qualité de service	Taux de paiement dématérialisé en montants pour les moins de 20 salariés	n° 14	54,50 %	80 % de la cible	6,5 %
Maîtrise des risques	Fréquence des redressements	S5	60 %	40 %	6 %
Maîtrise des risques	Taux de redressement des cotisations contrôlées (redressements positifs)	S3	1,70 %	1,40 %	6 %
Maîtrise des risques	Taux de redressement des personnes dans le cadre de la LCTI	S10	70 %	55 %	6 %
Maîtrise des risques	Taux de récupération des créances à 100 jours pour le régime général	n° 16	64 %	80 % de la cible	6 %
Maîtrise des risques	Taux d'efficacité de la politique amiable RG	n° 18	52 %	80 % de la cible	6 %
Maîtrise des risques	Qualité de vidage des comptes	n° 21	0,90	65 % de la cible	9 %
Maîtrise des risques	Nombre de jours de retard des remontées des balances	–	1	5	4 %
Maîtrise des risques	Taux de conformité des champs administratifs RG	S32	99,50 %	98,50 %	4 %
Maîtrise des risques	Taux de respect de la planification statistique	–	0	5	4 %
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'eau	n° 26	6 %	– 2 %	2 %
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'énergie	n° 26	6 %	– 2 %	2 %
Performance éco/sociale	Contribution financière à l'effort de formation	S34	5,60 %	4,60 %	5 %

L'ensemble des indicateurs est applicable à l'ensemble des organismes, mis à part :
– l'indicateur de conformité des champs administratifs RG, non applicable à la CMAF ;
– les indicateurs de réduction des consommations d'eau et d'énergie, non applicables aux CGSS, CCSS et CMAF.

4.3. Tableau des indicateurs de la part locale : centres nationaux

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	CPG	CIBLE	SEUIL	PONDÉRATION	CESU	PAJE	TESE/CEA
Qualité de service	Part des volets sociaux du CESU dématérialisés	–	40,60 %	30,60 %	6,5 %	x		
Qualité de service	Part des volets sociaux de la PAJEMPLOI dématérialisés	–	90 %	80 %	6,5 %		x	
Qualité de service	Taux d'appels efficaces	n° 1	90 %	80 %	7,5 %	x	x	x
Qualité de service	Taux de respect du délai de réponse aux courriels	n° 15	90 %	80 %	7,5 %	x	x	x
Qualité de service	Qualité de la réponse apportée au téléphone	S1	17,50	14	6 %	x	x	x
Qualité de service	Qualité de la réponse apportée aux courriels	S20	17,50	14	6 %	x	x	x

4.4. Tableau des indicateurs de la part locale : CSS de Mayotte

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	CPG	CIBLE	SEUIL	PONDÉRATION
Qualité de service	Taux d'appels efficaces	n° 1	80 %	70 %	10 %
Qualité de service	Taux de respect du délai de réponse aux courriels	n° 15	80 %	70 %	10 %
Qualité de service	Taux de déclarations (BRC) dématérialisés en nombre pour les entreprises de 1 à 19 salariés	n° 13	50,50 %	65 % de la cible	6,5 %
Qualité de service	Taux de paiement dématérialisé en montants pour les moins de 20 salariés	n° 14	54,50 %	65 % de la cible	6,5 %
Maîtrise des risques	Indicateur synthétique du contrôle	–	Indicateur composite	Indicateur composite	18,5 %
Maîtrise des risques	Indicateur synthétique du recouvrement	–	Indicateur composite	Indicateur composite	18,5 %
Maîtrise des risques	Taux de montée en charge des projets de mise en œuvre des politiques de la branche recouvrement	–	Indicateur composite	Indicateur composite	25 %
Performance éco/sociale	Contribution financière à l'effort de formation	S34	5,60 %	4,60 %	5 %

4.5. Tableau des indicateurs de la part locale : CERTI

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	PONDÉRATION	MODALITÉ de calcul	CER	PARIS	LILLE
Qualité de service	Indicateur de qualité des développements	- 5 %	0 %	10 %	Tous CERTI	x	x	x
Qualité de service	Part des demandes prioritaires résolues	100 %	97 %	20 %	Individuel	x	x	
Qualité de service	Taux de respect du délai de prise en charge des demandes	98 %	95 %	20 %	Tous CERTI	x	x	
Qualité de service	Indicateur composite de performance : - disponibilité V2 - respect du délai de mise en production V2 - respect des plannings convenus - affranchissements ECOPLI grand compte	95 %	90 %	31 %	Tous CERTI	x	x	x
Maîtrise des risques	Note du référentiel informatique	3,75/4	3,5/4	10 %	Individuel	x	x	x
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'eau	- 6 %	- 2 %	2 %	Tous CERTI	x		x
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'énergie	- 6 %	- 2 %	2 %	Tous CERTI	x		x
Performance éco/sociale	Contribution financière à l'effort de formation	5,60 %	4,60 %	5 %	Individuel	x		x
Qualité de service	Taux de disponibilité de la plate-forme nationale TELEDEP	100 %	99 %	10 %	-			x
Qualité de service	Taux de prise en charge des incidents ARAMIS dans le délai de 10 mn	100 %	97 %	8 %	-			x
Qualité de service	Mise en prod. des services ARAMIS assurés par CERTI de Lille dans le délai de 20 jours	100 %	97 %	6 %	-			x
Maîtrise des risques	Réalisation du plan de test de reprise	Sur l'ensemble des CERTI	Sur l'ensemble des CERTI sauf 2	8 %	-			x
Maîtrise des risques	Production des rapports de tests de reprise	Sur l'ensemble des CERTI	Sur l'ensemble des CERTI sauf 2	8 %	-			x

4.6. Tableau des indicateurs de la part locale : ACOSS

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	PONDÉRATION
Qualité de service	Coefficient de performance moyen des organismes (URSSAF + CERTI)	Pas de cible	Pas de seuil	35 %
Qualité de service	Délai de réponse de l'assistance juridique	15 jours	25 jours	10 %
Qualité de service	Evolution du taux d'appels efficaces	+ 5 points	0	5 %
Maîtrise des risques	Disponibilité des applications sous maîtrise d'œuvre du CNIR	100 %	97 %	10 %
Maîtrise des risques	Taux d'optimalité de la gestion de trésorerie	90 %	60 %	13 %
Maîtrise des risques	Ponctualité des productions comptables (indicateur composite)	0	Indicateur composite	13 %
Performance éco/sociale	Taux d'évolution de l'utilisation de l'audio et de la visio-conférence	15 %	10 %	5 %
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'eau	- 6 %	- 2 %	2 %
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'énergie	- 6 %	- 2 %	2 %
Performance éco/sociale	Nombre de personnes formées par an	60 %	40 %	5 %

ANNEXE V

INTÉRESSEMENT DE L'ASSURANCE MALADIE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ANNEXE TECHNIQUE EXERCICE 2012

1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs œuvres ;
- les directions régionales du service médical (DRSM), hors praticiens-conseils ; y compris les DRSM DOM ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
- les CTI ;
- les CEIR ;
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF ;
- les CGSS ;
- les UGECAM et leurs établissements ;
- les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus ;
- la CCSS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère) ;
- la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mayotte ;
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance collective de branche sont issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- la convention nationale des médecins généralistes et des médecins spécialistes du 12 janvier 2005 et ses avenants ;
- la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAMTS et l'Etat pour la période 2010-2013, du 27 octobre 2010 ;
- la convention d'objectifs et de gestion de la branche AT/MP pour la période 2009-2012, du 29 décembre 2008.

2.1. Indicateurs nationaux : 9

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles :

- la qualité de service ;
- la maîtrise des risques ;
- la performance économique et sociale.

La performance collective de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à partir de 9 indicateurs, soit 3 pour chacun des pôles, et valorisée à hauteur de 1000 points, comme suit :

2.1.1. Qualité de service : 3 indicateurs et 400 points

Développer les services en santé personnalisés et intégrés : 200 points.

Déploiement du programme santé active : 100 points.

Objectif 1 : développer santé active dans 10 CPAM au 31 décembre 2012 : 50 points.

Socle 1 : 1 CPAM.

Objectif 2 : développer le e-coaching (appel d'offre, attribution du marché, réception du produit) au 31 décembre 2012 : 50 points.

Socle 2 : lancer l'appel d'offre.

Généralisation du volet maternité du programme d'accompagnement du retour à domicile après une hospitalisation (PRADO), dans 90 % des CPAM ⁽¹⁾ : 100 points.

Objectif : 80 000 parturientes au 31 décembre 2012.

Socle : résultats 2011 (5 000), (25 % par tranche : 0-8 000/8 000-20 000/20 000-40 000/40 000-80 000).

Enrichir nos services en ligne pour les employeurs : 100 points.

Nombre d'adhésions au nouveau compte AT/MP des établissements à tarification calculée.

Objectif : 70 % des établissements à tarification calculée au 31 décembre 2012.

Socle de performance : 55 % des établissements à tarification calculée au 31 décembre 2012.

Garantir un haut niveau de satisfaction à nos publics : 100 points.

Taux de satisfaction des assurés (résultat des enquêtes de satisfaction) :

Objectif : 85 %.

Socle : 75 %.

Taux de satisfaction des professionnels de santé (résultat des enquêtes de satisfaction) :

Objectif : 85 %.

Socle : 75 %.

Taux de satisfaction des employeurs (résultat des enquêtes de satisfaction) :

Objectif : 85 %.

Socle : 75 %.

2.1.2. Gestion du risque : 3 indicateurs et 300 points

Déployer et évaluer les nouveaux modes de rémunération des professionnels libéraux : 100 points.

Mettre en œuvre les conventions.

Objectif : fourniture de la situation de départ des indicateurs performance : 100 % 1^{er} avril 2012.

Socle : 80 % au 1^{er} mai 2012, 60 % au 1^{er} juin 2012, 40 % au 1^{er} juillet 2012, 20 % au 1^{er} août 2012.

Réaliser l'accompagnement des professionnels de santé.

Objectif : 450 000 visites.

Socle : 0.

Promouvoir le bon usage des soins : 150 points.

Réaliser les objectifs de maîtrise médicalisée prévus dans la LFSS en ville et à l'hôpital.

Objectif : 550 M€ (ville et hôpital).

Socle : 0.

Poursuivre et renforcer la lutte contre les fraudes : 50 points.

Nombre de sanctions et pénalités financières prononcées.

Objectif : 2 000 sanctions et pénalités.

Socle : 0.

2.1.3. Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 300 points

Conforter l'efficacité du réseau grâce à la dématérialisation : 200 points.

(1) A l'exception des départements ne disposant pas d'une offre suffisante de sages-femmes libérales (7 départements).

Déploiement de CLOE : 100 points.
Objectif : 90 % des caisses au 31 décembre 2012.
Socle : 71 %.
Taux de FSE + EDI : 100 points.
Objectif : 92 %.
Socle : 90 %.

Assurer la certification des comptes : 100 points.

Taux de fiabilité PN et PE.
Objectif : 0,5 %.
Socle : 0,7 %.

Calcul de la performance collective de branche.

Le poids respectif de chacun des pôles est le suivant :

- 40 % pour la qualité de service ;
- 30 % pour la maîtrise des risques ;
- 30 % pour la performance économique et sociale.

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

Le taux de réussite au niveau national = (taux de réussite qualité de service x 40) + (taux de réussite gestion du risque x 30) + (taux de réussite performance économique et sociale x 30).

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite nationale est appliqué à la part nationale d'intéressement.

2.2. Indicateurs locaux

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM (hors praticiens-conseils), les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des unions immobilières des organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant le développement durable).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

La performance locale s'exprime par le rapport :

$$\text{Taux de réussite locale} = \frac{\text{Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés}}{\text{Montant des points théoriques à atteindre}}$$

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.

2.2.1. Indicateurs CPAM : 9

Qualité de service : 3 indicateurs et 400 points

Réduire le délai de réponse aux courriels : 100 points.

Délai de traitement et de réponse aux courriels :

1. Niveau I

Objectif : 80 % en 2 jours ouvrés.

Socle de performance : 58 % en 2 jours ouvrés.

2. Niveau II

Objectif : 90 % en 5 jours ouvrés.

Socle de performance : 75 % en 5 jours ouvrés.

3. Niveau III

Objectif : 97 % en 7 jours ouvrés.

Socle de performance : 85 % en 7 jours ouvrés.

Maîtriser le délai de délivrance de la carte vitale 2 : 50 points.

Objectif : 20 jours calendaires.

Socle de performance : 23 jours calendaires.

Développer les téléservices : 250 points.

Nombre d'adhésions au compte assuré : 150 points.

Objectif local : compris entre 18,1 % et 34,7 %.

Socle de performance local : compris entre 13,41 % et 29,4 %.

Déploiement de SCAN-ORDO : 100 points.

Objectif : 75 % des pharmacies.

Socle de performance : résultats 2011 (calcul par palier de 25 % de fin 2011 à 75 000).

Gestion du risque : 3 indicateurs et 400 points

Actions visant la maîtrise médicalisée et l'évolution des pratiques : 150 points.

Les arrêts de travail : évolution des arrêts de travail remboursés maladie/AT-MP et diminution de la durée des arrêts de travail.

1. Nombre d'indemnités journalières (IJ)

Objectif régional : compris entre 0,4 % et 2,4 %.

Socle de performance régional : compris entre 2,4 % et 4,4 %.

Objectif local : compris entre – 0,1 % et 4,3 %.

Socle de performance local : compris entre 1,9 % et 6,3 %.

2. Durée moyenne standardisée des arrêts de travail

Objectif régional : compris entre 44 jours et 61,8 jours.

Socle de performance régional : compris entre 52,3 jours et 75,2 jours.

Objectif local : compris entre 36,7 jours et 60,9 jours.

Socle de performance local : compris entre 42,9 jours et 74,3 jours.

Actions visant à la mise en œuvre de la nouvelle convention médicale : 200 points.

Evolution en nombre de points du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins : 100 points.

Objectif régional : 3 points.

Socle de performance régional : 0.

Objectif local : 3 points.

Socle de performance local : 0.

Accompagner les professionnels de santé : 100 points.

Objectif local : nombre de contacts compris entre 450 et 18 550.

– dont visites DAM médecins généralistes entre 180 et 8 100 ;

– dont visites pharmacies entre 80 et 2 140.

Socle de performance local : nombre de contacts compris entre 315 et 12 985.

– dont visites DAM médecins généralistes entre 126 et 5 670 ;

– dont visites pharmacies entre 56 et 1 498.

Objectif régional : nombre de contacts compris entre 2 500 et 68 800.

Socle de performance régional : nombre de contacts compris entre 1 750 et 48 160.

Lutter contre la fraude : 50 points.

Taux de préjudices subis ⁽¹⁾.

Objectif : 0,10 % ⁽²⁾.

Socle de performance : 0,06 %.

Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 200 points

Améliorer la productivité globale : 75 points.

Objectif national : résultat national 2011 + 0,8 %.

Socle de performance national : résultat 2011.

Objectif local : résultat local 2011 + une augmentation comprise entre 0 % et 3,5 %.

Socle de performance local : résultat 2011.

Validation des comptes : 50 points.

Objectif : validation sans restriction des comptes de l'exercice 2012.

Socle de performance : validation avec observations et corrections.

Mettre en œuvre un plan de prévention des risques psychosociaux : 75 points.

Objectif : mise en œuvre de 3 actions au 31 décembre 2012, dont mise en place du numéro vert.

Socle de performance : oui/non.

2.2.2. Indicateurs DRSM : 9

Qualité de service : 3 indicateurs et 200 points

Respecter les délais réglementaires ETM : 75 points.

Taux du respect des délais :

Objectif : 93 %.

Socle de performance : 91 %.

Augmenter le taux de protocoles de soins électroniques : 50 points.

Taux de PSE :

Objectif : 10 %.

Socle de performance : 6,1 %.

Maîtriser le délai de traitement des réclamations écrites : 75 points.

Délai de traitement des réclamations.

Objectif local : 90 % en 21 jours calendaires.

Socle de performance local : 85 % en 21 jours calendaires.

(1) Part des préjudices identifiés par la CPAM pour lesquels il est demandé réparation.

(2) Base de calcul : montant des préjudices subis sur le total des dépenses de l'ONDAM sur les soins de ville.

Gestion du risque : 4 indicateurs et 600 points

Actions visant la maîtrise médicalisée et l'évolution des pratiques : 150 points.

Evolution des arrêts de travail remboursés maladie/AT-MP.

1. Nombre des IJ : 50 points.

Objectif régional : compris entre 0,6 % et 3,1 %.

Socle de performance régional : compris entre 2,6 % et 5,1 %.

2. Contrôle des arrêts de travail de plus de 45 jours : 100 points.

Objectif régional : 95 %.

Socle de performance : 85 %.

Mettre en œuvre la convention médicale : 200 points.

Développer la rémunération sur objectifs de qualité de la pratique médicale des médecins traitants (ROSP) : 100 points.

Objectif régional : évolution en nombre de points du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins : 3 points.

Socle de performance régional : 0.

Accompagner les professionnels de santé : 100 points.

Objectif : nombre de contacts compris entre 600 et 68 800 dont entre 60 et 6 120 entretiens confraternels avec les médecins généralistes.

Socle de performance régional : nombre de contacts compris entre 420 et 48 160 dont entre 42 et 4 284 entretiens confraternels avec les médecins généralistes.

Prescriptions médicamenteuses et LPP des professionnels de santé hospitaliers : 100 points.

Evolution des montants remboursés.

Objectif régional : compris entre 4,9 % et 17,6 %.

Socle de performance régional : compris entre 7,9 % et 20,6 %.

Lutter contre la fraude : 150 points.

Taux de séjours contrôlés :

Objectif : 0,7 %.

Socle de performance : 0,3 %.

Performance économique et sociale : 2 indicateurs et 200 points

Mettre en œuvre un plan de prévention des risques psychosociaux : 100 points.

Objectif : mise en œuvre de 3 actions au 31 décembre 2012, dont mise en place du numéro vert.

Socle de performance : oui/non.

Contrôle interne et réduction des écarts de pratique : 100 points.

Audits de procédure.

Objectif : 85 % des résultats conformes.

Socle de performance : 75 % des résultats conformes.

2.2.3. Indicateurs CNAMTS : 9

Qualité de service : 3 indicateurs et 300 points

Assurer une gestion de qualité du service de base : 100 points.

Mettre en œuvre une expérimentation de délestage de PFS et préparer un plan de généralisation sur 2013.

Objectif : recommandations diffusées au réseau au 31 décembre 2012.

Socle de performance : oui/non.

Simplifier la relation avec les assurés : 100 points.

Développer et déployer le compte assuré sur smartphone.

Objectif : compte assuré sur smartphone disponible au 31 décembre 2012.

Socle de performance : oui/non.

Déployer nos services en ligne pour les professionnels de santé : 100 points.

Expérimenter SCOR Pharmacies.

Objectif : expérimenter SCOR Pharmacies dans 150 pharmacies au 31 décembre 2012.

Socle de performance : 0.

Gestion du risque : 3 indicateurs et 400 points

Informersur la qualité et le bon usage du soin et développer l'offre de prévention :100 points.

Objectif : mise en ligne de 70 nouvelles situations sur Ameli-santé au 31 décembre 2012.

Socle de performance : 0.

Mettre en œuvre les programmes de pertinence des soins : 100 points.

Objectif : diffusion de 10 référentiels élaborés par la HAS au 31 décembre 2012.

Socle de performance : 0.

Développer l'accompagnement des professionnels de santé : 200 points.

Objectif : 10 000 visites en établissement au 31 décembre 2012.

Socle de performance : 8 000 visites en établissement au 31 décembre 2012.

Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 300 points

Réussir la mise en œuvre des Quickwins relatifs à la gestion des droits et à l'OD cible : 100 points.

Objectif : 100 % au 31 décembre 2012.

Socle de performance : 0 %.

Optimiser l'organisation collective et la structuration du réseau : 100 points.

Généralisation du service AJAP.

Objectif : 100 % des organismes au 31 décembre 2012.

Socle de performance : 0 %.

Poursuivre la démarche de gestion durable et responsable en favorisant l'emploi des travailleurs en situation de handicap : 100 points.

Réduire la contribution versée au FIPHP.

Objectif : - 5 %.

Socle de performance : résultats 2011.

2.2.4. Indicateurs CARSAT et CRAMIF : 9

Qualité de service : 3 indicateurs et 400 points

Développement du compte employeur : 100 points.

Pourcentage d'établissements à tarification calculée (de plus de 20 salariés) ayant ouvert un compte AT/MP.

Objectif : 70 %.

Socle de performance : 55 %.

Concordance des fichiers établissements des CARSAT et des URSSAF : 100 points.

Pourcentage d'établissements actifs en URSSAF et non actifs en CARSAT.

Objectif : 1 %.

Socle de performance : 2 %.

Niveau d'engagement dans les programmes nationaux : 200 points.

Pourcentage de participants aux actions collectives et bénéficiaires d'une intervention individuelle dans le cadre des programmes nationaux du service social.

Objectif : 50 %.

Socle de performance : 40 %.

Gestion du risque : 3 indicateurs et 400 points

Action CMR. – Soustraction des salariés au risque CMR : 150 points.

Objectif national décliné par caisse : 5 000 fiches fermées dans les CARSAT/CRAM/CGSS.

Socle de performance : oui/non.

Incitations financières. – Taux de consommation des crédits pour les aides financières simplifiées : 150 points.

Objectif : 75 % de consommation des crédits (budget initial + report).

Socle de performance : 50 %.

Taux de bénéficiaires du programme « sortie d'hospitalisation » : 100 points.

Objectif : 60 %.

Socle de performance : 30 %.

Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 200 points

Améliorer la productivité globale : 75 points.

Objectif national : résultat 2011 + 2 %.

Socle de performance national : résultat 2011.

Objectif régional : résultat 2011 + une augmentation comprise entre x et y %.

Socle de performance régional : résultat 2011.

Validation des comptes : 50 points.

Objectif : validation sans restriction des comptes de l'exercice 2012.

Socle de performance : validation avec observations et corrections.

Mettre en œuvre un plan de prévention des risques psychosociaux : 75 points.

Objectif : mise en œuvre effective de 3 actions au 31 décembre 2012, dont mise en place du numéro vert.

Socle de performance : oui/non.

2.2.5. Indicateurs CGSS : 9

Qualité de service : 3 indicateurs et 400 points

Dématérialisation des services et des flux de données : 100 points.

Taux de télétransmission des PN (FSE + B2).

Objectif : compris entre 91,5 % et 94,7 %.

Socle de performance : compris entre 90,8 % et 94,7 %.

Fiabiliser la réponse téléphonique : 100 points.

Taux de décroché téléphonique.

Objectif : 90 %.

Socle de performance : 85 %.

Evaluer la satisfaction des publics : 200 points.

Taux de satisfaction des publics.

1. Assurés

Objectif : 85 %.

Socle de performance : 75 %.

2. Professionnels de santé

Objectif : 85 %.

Socle de performance : 75 %.

Gestion du risque : 3 indicateurs et 400 points

Actions visant la maîtrise médicalisée et l'évolution des pratiques : 100 points.

Les arrêts de travail : évolution des arrêts de travail remboursés maladie/AT-MP et diminution de la durée des arrêts de travail.

1. Nombre des IJ

Objectif : compris entre 1,3 % et 3,1 %.

Socle de performance : compris entre 3,3 % et 5,1 %.

2. Durée moyenne standardisée des arrêts de travail.

Objectif : compris entre 44,4 jours et 48,1 jours.

Socle de performance : compris entre 52,6 jours et 58,6 jours.

Actions visant à la mise en œuvre de la nouvelle convention médicale : 200 points.

Evolution en nombre de points du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins.

Objectif : 3 points.

Socle de performance : 0.

Lutter contre la fraude : 100 points.

Taux de préjudices subis.

Objectif : 0,10 %.

Socle de performance : 0,06 %.

Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 200 points

Validation des comptes : 50 points.

Objectif : validation sans restriction des comptes de l'exercice 2012.

Socle de performance : validation avec observations et corrections.

Réduction des dépenses d'affranchissement : 50 points.

Objectif : compris entre 56 000 € et 87 000 €.

Socle de performance : compris entre 53 000 € et 84 000 €.

Poursuite de la démarche de gestion durable et responsable : 100 points.

Favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap : 50 points.

Objectif : réduction de la contribution versée à l'AGEFIPH de 5 % ou 0 €.

Socle de performance : oui/non.

Mettre en œuvre un plan de prévention des risques psychosociaux : 50 points.

Objectif : mise en œuvre effective de 3 actions au 31 décembre 2012, dont mise en place du numéro vert.

Socle de performance : oui/non.

2.2.6. Indicateurs CTI ⁽¹⁾ : 9

Qualité de service : 3 indicateurs et 600 points

Le traitement des flux : 200 points.

Chargement des flux internes IRIS.

Chargement des flux externes IRIS.

(1) Cf. doc. « CTI+CEIR GUIDE DEFINITION INDICATEURS CPG.doc » pour le détail des objectifs et des socles de performance.

Traitement des flux PROGRES (PE).

Vérification de la chaîne des traitements en CTI.

Accessibilité des applications : 300 points.

Accessibilité des applications – domaine production.

Accessibilité des applications – domaine AT/MP.

Accessibilité des applications – domaine services.

Accessibilité des applications – domaine médical.

Accessibilité des applications – domaine comptabilité.

Accessibilité des applications – utilisateurs externes assurés.

Accessibilité des applications – utilisateurs externes professionnels de santé.

Satisfaction des utilisateurs : 100 points

Enquête de satisfaction.

Gestion du risque : 3 indicateurs et 250 points

Démarche de certification et plan de maîtrise socle : 100 points.

Certification.

Plan de maîtrise socle.

Sécurité des systèmes : 100 points.

Validation des comptes : 50 points.

Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 150 points

Efficiences : 50 points.

Productivité : 50 points.

Mise en œuvre d'un plan de prévention des risques psychosociaux : 50 points.

Objectif : mise en œuvre de 3 actions au 31 décembre 2012, dont mise en place du numéro vert.

Socle de performance : oui/non.

2.2.7. Indicateurs CEIR ⁽¹⁾ : 9

Qualité de service : 3 indicateurs et 330 points

Qualité de remise du courrier à la poste : 130 points.

Respect des spécifications du bordereau sécurisé de la poste : 100 points.

Respect de la limite du nombre de plis fautés non imputables au CEIR : 100 points.

Gestion du risque : 3 indicateurs et 220 points

Démarche de certification : 20 points.

Plan de maîtrise socle : 20 points.

Respect de la qualité d'impression et de mise sous pli : 180 points.

Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 450 points

Respect de l'engagement du plan de charge : 350 points.

Maintien de la remise dans le cadre des contrats de maintenance : 50 points.

Mise en œuvre d'un plan de prévention des risques psychosociaux : 50 points.

Objectif : mise en œuvre de 3 actions au 31 décembre 2012, dont mise en place du numéro vert.

Socle de performance : oui/non.

(1) Cf. doc. « CTI+CEIR GUIDE DEFINITION INDICATEURS CPG.doc » pour le détail des objectifs et des socles de performance.

2.2.8. Indicateurs UGECAM ⁽¹⁾ : 13

Qualité de service : 4 indicateurs et 300 points

Etablissements sanitaires : 200 points.

Indicateurs HAS – IPAQSS : 100 points.

Indicateurs ICALIN : 100 points.

Etablissements médico-sociaux (CRP) : 100 points.

Mesurer le taux de réussite aux examens : 50 points.

Mesurer le taux de retour à l'emploi : 50 points.

Gestion du risque : 2 indicateurs et 200 points

Etablissements sanitaires : 100 points.

Politique qualité de la prise en charge médicamenteuse dans les établissements sanitaires.

Ensemble des établissements : 100 points.

Mise à jour du plan d'actions de gestion des risques.

Performance économique et sociale : 7 indicateurs et 500 points

Etablissements sanitaires : 100 points.

Augmentation de l'activité des établissements sanitaires :

– production de points IVA ;

– PMJT.

Etablissements médico-sociaux : 100 points.

Augmentation de l'activité des établissements médico-sociaux : taux d'occupation.

Ensemble des établissements : 300 points.

Renforcement de l'expertise métier.

Responsabilité sociale des UGECAM : contribution AGEFIPH à 0 €.

Solde primaire excédentaire (EBITDAR).

Taux de rentabilité (CAF/CA > 5 %).

Mise en œuvre d'un plan de prévention des risques psychosociaux : 50 points.

Objectif : mise en œuvre de 3 actions au 31 décembre 2012, dont mise en place du numéro vert.

Socle de performance : oui/non.

2.2.9. Indicateurs Mayotte : 4

Qualité de service : 2 indicateurs et 500 points

Délai de remboursement des prestations en nature : 250 points.

Réduire le délai de remboursement des feuilles dématérialisées.

Objectif : 8 jours.

Socle de performance : 10 jours.

Taux de certification : 250 points.

Augmenter le taux de certification des assurés et des ayants droit.

Objectif : 80 %.

Socle de performance : 75 %.

(1) Cf. doc. « UGECAM GUIDE DEFINITION INDICATEURS CPG.doc » pour le détail des objectifs et des socles de performance.

Recours contre tiers.

Multiplier le montant moyen recouvré par assuré.

Objectif : résultats 2011 \times 2.

Socle de performance : résultats 2011.

Performance économique et sociale : 1 indicateur et 250 points

Augmenter la productivité par ETP.

Objectif : augmenter de 4 % le nombre d'opérations par ETP.

Socle de performance : nombre d'opérations par ETP en 2011.

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Montant théorique par ETP = part individuelle totale d'intéressement

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- masse nationale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord ;
- masse locale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord.

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé part individuelle nationale d'intéressement (PINI) ;
- un montant par ETP, pour la partie locale, appelé part individuelle locale d'intéressement (PILI).

3.2. Montant de l'intéressement réel par ETP = montant total de l'intéressement distribué (MTID)

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

Pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$\text{MTID} = (\text{PINI} \times \text{TRN}) + (\text{PILI} \times \text{TRL}).$$

PINI = montant par ETP, pour la partie nationale.

TRN = taux de réussite nationale.

PILI = montant par ETP, pour la partie locale.

TRL = taux de réussite locale.

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CGSS et la CSS de Mayotte ;

- d'autre part, la CCSS ;
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

3.3.1. CARSAT, CGSS et CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme, des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

3.3.1.2. CGSS

Le MNID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

3.3.2. CCSS

Le MLID des agents de la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche famille et du MLID des branches maladie et accidents du travail et du MLID de la branche recouvrement et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à PNID + PLID.

La CNAMTS versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP).

3.3.3. ARS pour leurs personnels de droit privé

Les salariés de droit privé employés dans les agences régionales de santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS :

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

Abréviations

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

AJAP : allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie à domicile.

ARS : agence régionale de santé.

AT/MP : accidents du travail et maladies professionnelles.

CLOE : courrier local orienté éditique.

Application permettant d'orienter les courriers générés par les organismes locaux sur un périmètre défini vers la solution éditique industrielle ESOPE.

CMR : cancérogène (ou cancérigène), mutagène et reprotoxique classification réglementaire de substances particulièrement dangereuses.

CRP : centre de réadaptation professionnelle.

EBITDAR : earnings before interest, taxes, depreciation, amortisation and rent.

EC : échange confraternel.

EDI : échange de données informatisées.

ETM : exonération du ticket modérateur.

ETP : équivalent temps plein.

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

FSE : feuille de soins électronique.

HAS : Haute Autorité de santé.

ICALIN : indicateur composite des activités de lutte contre les infections nosocomiales.

IJ : indemnité journalière.

IPAQSS : indicateurs pour l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

IRIS : interface réseau information service.

LFSS : loi de financement de la sécurité sociale.

LPP : liste des produits et prestations.

OD : ouverture des droits.

ONDAM : objectif national des dépenses d'assurance maladie.

Mécanisme de régulation des dépenses de santé basé sur la définition d'objectifs quantifiés par profession, obtenus à partir d'une évaluation médico-administrative négociée des prévisions des dépenses. Il est le budget prévisionnel des dépenses de soins en ville et à l'hôpital voté chaque année par le Parlement.

PE : prestation en espèces.

PFS : plate-forme de services.

PMJT : points moyens de la journée traités.

PN : prestation en nature.

PRADO : programme d'accompagnement du retour à domicile après hospitalisation.

PROGRES : production et gestion des remboursements de santé.

Système informatique de production des CPAM, intégrant la gestion des données dans la base de données opérante (BDO), le PMF et le développement des échanges avec les tiers (IRIS,

SESAM...) qui permet à l'agent de production d'entrer l'ensemble des informations venant principalement de l'assuré social dans le système informatique de l'institution.

PSE : protocole de soins électronique.

QUICKWINS : projet à gains rapides.

ROSP : rémunération sur objectifs de santé publique.

SCAN-ORDO : projet de scannérisation des ordonnances.

Projet d'expérimentation de la scannérisation et de la télétransmission des pièces justificatives par un panel d'officines vers les CPAM.

SCOR : projet de scannérisation des ordonnances.

Projet de généralisation de la scannérisation et de la télétransmission des pièces justificatives par les officines vers les CPAM.

Brochure n° 3339

Convention collective nationale
IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

AVENANT DU 17 AVRIL 2012
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251224M
IDCC : 2603

PRÉAMBULE

Après 5 années d'application de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006, les partenaires sociaux se sont accordés sur une nécessaire évolution des dispositions conventionnelles en matière de :

- champ d'application du dispositif conventionnel ;
- dispositif de rémunération ;
- aides à la mobilité ;
- formation professionnelle ;
- droit syndical ;
- instances représentatives du personnel ;
- mobilité des praticiens-conseils au niveau des DOM.

Article 1^{er}

Modification du préambule

Au premier alinéa du préambule, après les mots « du régime général de sécurité sociale » sont ajoutés les mots « exerçant au sein de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ou dans les agences régionales de santé (ARS) ».

Au deuxième alinéa, après les mots « pour l'assurance maladie », sont ajoutés les mots « et pour les ARS ».

Au même alinéa, les mots « d'un corps national » sont abrogés.

Au même alinéa, à l'issue des mots « praticiens-conseils » sont ajoutés les mots « issus d'un corps national ».

Au troisième alinéa, le mot « double » est remplacé par « triple ».

Au même alinéa, il est inséré un troisième tiret ainsi rédigé : « – favoriser la mobilité en développant des passerelles entre les organismes qui emploient des praticiens-conseils ».

Le cinquième alinéa est abrogé.

Article 2

Modification de l'article 1^{er} relatif au champ d'application

L'article 1^{er} est ainsi rédigé :

« La présente convention collective nationale règle les rapports entre, d'une part, la CNAMTS et les agences régionales de santé (ARS) et, d'autre part, les praticiens-conseils exerçant à la CNAMTS ou dans une ARS, en métropole ou dans les départements d'outre-mer, issus d'un corps national comprenant :

- les médecins-conseils ;
- les chirurgiens-dentistes conseils ;
- les pharmaciens-conseils. »

Dans le reste du texte, la CNAMTS et les ARS sont désignées sous le terme « employeur ».

Article 3

Modification de l'article 3.1 relatif aux composantes de la rémunération

Au 1^{er} alinéa de l'article 3.1, le mot « trois » se substitue au mot « deux ».

Au même alinéa, il est inséré un troisième tiret ainsi rédigé : « – une part variable ».

Article 4

Modification de l'article 3.2 relatif à l'échelle des coefficients

Le tableau ci-dessous se substitue au tableau de l'article 3.2.

NIVEAU de qualification	COEFFICIENT de qualification	COEFFICIENT maximal
A	582	937
B	705	1 055
C	805	1 105
D	855	1 195

Au dernier alinéa du même article, à l'issue des mots « produit du coefficient de qualification par la valeur du point », sont ajoutés les mots « applicable dans l'institution, qui fait l'objet d'une négociation annuelle ».

Au même dernier alinéa, la phrase « La valeur du point est égale à 7,20738 € et fait l'objet d'une négociation annuelle à l'instar de celle mise en œuvre pour les autres personnels de l'institution » est supprimée.

Article 5

Modification de l'article 3.3.1 relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle

Au troisième alinéa de l'article 3.3.1, après les mots « temps d'exercice de la profession », sont insérés les mots « à l'extérieur et au sein de l'institution ».

Au quatrième alinéa de l'article 3.3.1, les mots « la CNAMTS ou des ARS » se substituent aux mots « l'institution ».

Au même alinéa, les mots « 18, 19, 20, 21, 22, 23 et 24 » sont remplacés par « 19, 20, 21, 22, 23, 24 et 25 ».

Article 6

Modification de l'article 3.3.2 relatif à la reconnaissance de la contribution professionnelle

Au cinquième alinéa, les références « 20 points » et « 50 points » sont abrogées et respectivement remplacées par les références à « 30 points » et « 40 points ».

Le sixième alinéa du même article est remplacé par :

« Ces points sont attribués :

- par le médecin-conseil régional sur proposition du supérieur hiérarchique ou par le directeur de l'ARS pour les praticiens-conseils des niveaux A et B ;
- par le directeur général de la CNAMTS ou par le directeur de l'ARS pour les praticiens-conseils des niveaux C et D. »

Article 7

Création d'un article « 3.4. Garantie minimum d'attribution de mesures individuelles de rémunération »

Il est créé un article 3.4 ainsi rédigé :

« 3.4. Garantie minimum d'attribution de mesures individuelles de rémunération

Au niveau régional, au moins 30 % des praticiens-conseils présents bénéficient chaque année de mesures individuelles de rémunération s'entendant d'une attribution :

- de points d'expérience professionnelle ;
- de points de contribution professionnelle ;
- d'un niveau de qualification supérieur s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnel.

L'effectif est décompté au 1^{er} janvier en personnes physiques. »

Article 8

Modification de l'article 4 relatif au parcours professionnel

Au quatrième alinéa, les mots « après avis des commissions d'examen des situations individuelles prévues à l'article 30.1.1 » sont remplacés par « après avis de l'instance nationale de suivi prévue à l'article 47 de la présente convention collective ».

La dernière phrase du même alinéa est ainsi rédigée :

« La validation de ces compétences est réalisée :

- pour les praticiens-conseils exerçant au sein de la CNAMTS, au niveau de chaque direction régionale du service du contrôle médical, par un comité de direction spécifique présidé par le directeur régional du service médical ;
- pour les praticiens-conseils exerçant au sein des ARS, par le directeur général de l'ARS. »

Article 9

Modification de l'article 5 relatif à l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

Le « a) Au titre de l'évaluation » est ainsi rédigé :

« a) Au titre de l'évaluation :

- l'évaluation des compétences mises en œuvre par le praticien-conseil par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions. Les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables ;

- la façon dont la fonction a été exercée au cours de la période écoulée, en particulier l'investissement personnel et la contribution à la réalisation des objectifs du service ;
- le degré d'atteinte des objectifs particuliers donnant lieu au bénéfice éventuel de la part variable telle que définie à l'article 6.5 ;
- la fixation d'objectifs pour l'année à venir. »

Article 10

Modification de l'article 6.3 relatif à la prime de cadre dirigeant

L'article 6.3 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6.3

Primes de responsabilités particulières

6.3.1. Prime de cadre dirigeant

Les médecins-conseils régionaux, cadres dirigeants, bénéficient à ce titre d'une prime de 50 points.

Sur proposition du directeur régional du service médical, les médecins-conseils régionaux adjoints, peuvent accéder au statut de cadre dirigeant et, à ce titre, bénéficier d'une prime de 30 points et de 8 jours de congés supplémentaires.

Cette prime est due dès la prise de fonction. Son versement est mensuel et suit le régime des autres éléments de rémunération.

Elle cesse d'être attribuée lorsque l'intéressé n'exerce plus sa fonction.

6.3.2. Exercice de responsabilités spécifiques

Les praticiens-conseils chefs de service, cadres au forfait, investis de responsabilités de management, et les praticiens-conseils chefs de service responsables d'un échelon local du contrôle médical, cadres au forfait, bénéficient d'une prime de 30 points.

Cette prime est due dès la prise de fonction. Son versement est mensuel et suit le régime des autres éléments de rémunération.

Elle cesse d'être attribuée lorsque l'intéressé n'exerce plus sa fonction.

6.3.3. Contribution supplémentaire sur un ou plusieurs échelons locaux autres que celui d'affectation

Cette contribution supplémentaire concerne :

- les praticiens-conseils de niveau A appelés, à la demande de l'employeur, à intervenir, en sus de leur activité habituelle, sur un ou plusieurs échelons locaux du service médical, autres que leur échelon d'affectation, pour une durée minimum de 3 mois. Cette intervention consiste en un déplacement physique régulier, d'au moins 1 jour par semaine sur la période considérée, en échelon déficitaire ;
- les praticiens-conseils de niveau B en position de management appelés, à la demande de l'employeur, à manager un échelon local du service médical autre que celui de leur poste d'affectation.

Cette contribution permet de bénéficier d'une prime mensuelle de 25 points.

Elle cesse d'être attribuée quand l'intéressé n'exerce plus son activité professionnelle au sein de plusieurs échelons. »

Article 11

Création d'un article « 6.4. Evolution salariale des praticiens-conseils classés au niveau D »

Il est créé un article 6.4 ainsi rédigé :

« Article 6.4

Evolution salariale des praticiens-conseils classés au niveau D

Afin de reconnaître l'implication et la prise de responsabilités des praticiens-conseils classés au niveau D, tout en favorisant leur mobilité, un bilan d'exercice de la fonction, distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 5, est organisé tous les 4 ans. Celui-ci peut déboucher sur l'attribution de points de contribution professionnelle. »

Article 12

Modification de l'article 6.4 relatif à la part variable

L'article 6.4 devient l'article « 6.5. Part variable » ainsi rédigé :

« Article 6.5

Part variable

Les praticiens-conseils sont éligibles au bénéfice d'une part variable.

De caractère non automatique, la part variable a pour objet la reconnaissance de l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs, respectant, en tout état de cause, les règles qui régissent l'exercice de la profession, notamment celles résultant du code de déontologie.

Les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la part variable sont évoqués à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 5.

La part variable peut atteindre jusqu'à l'équivalent :

- de 1 mois 1/2 de la rémunération de base, telle que définie à l'article 3.2 de la présente convention collective, pour les praticiens-conseils occupant des emplois de niveau D ;
- de 1 mois de la rémunération de base, telle que définie à l'article 3.2 de la présente convention collective, pour les praticiens-conseils de niveau C ;
- de 75 % de 1 mois de la rémunération de base, telle que définie à l'article 3.2 de la présente convention collective, pour les praticiens-conseils de niveau B ;
- de 50 % de 1 mois de la rémunération de base, telle que définie à l'article 3.2 de la présente convention collective, pour les praticiens-conseils de niveau A.

Elle est versée en une fois au titre d'une année considérée. »

Article 13

Insertion d'un titre II relatif aux conditions de travail

Il est inséré un titre II ainsi rédigé : « Titre II. – Conditions de travail ».

Article 14

Insertion au titre II d'un sous-titre I^{er}

Il est inséré au titre II un sous-titre I^{er} ainsi rédigé : « Sous-titre I^{er}. – Conditions d'exercice ».

Article 15

Modification de l'article 7 relatif au recrutement

Au premier alinéa de l'article 7, les mots « par le directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « au sein de la CNAMTS ou dans une ARS ».

Au dernier alinéa du même article, les mots « renouvelable deux fois par période de 3 mois, dans la limite de 12 mois » sont abrogés.

Article 16

Modification de l'article 8.1 relatif à l'exercice de l'activité

Le premier alinéa de l'article 8.1 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article L. 123-2-2 du code de la sécurité sociale, les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires s'appliquent aux praticiens-conseils. »

Article 17

Modification de l'article 10 relatif à la protection juridique

A l'article 10, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Article 18

Modification de l'article 11 relatif à la durée du travail

A l'article 11, les mots « pour le corps national des praticiens-conseils » sont remplacés par « ou de l'ARS ».

Article 19

Modification de l'article 13 relatif aux changements d'affectation

Au premier alinéa de l'article 13, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Au troisième alinéa du même article, les mots « après entretien avec l'intéressé » sont remplacés par « avec l'accord de l'intéressé ».

Au même alinéa, la phrase « Ce dernier peut saisir pour avis la commission d'examen des situations individuelles compétente, qui pourra demander la révision de la décision prise » est abrogée.

Article 20

Modification de l'article 14 relatif aux aides à la mobilité

L'article 14 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 14

Aides à la mobilité

A l'exception de la mutation disciplinaire, tout praticien-conseil dont le nouveau lieu d'affectation est distant d'au moins 35 kilomètres de son ancien lieu de travail bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi, versée dès la prise de fonction.

En cas de mobilité entraînant un changement de domicile et sur présentation de justificatifs, le praticien-conseil bénéficie en sus des mesures suivantes :

- un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas) pour le praticien-conseil et son conjoint ou situation assimilée. Le déplacement des enfants à charge pourra être pris en compte lorsque les obligations familiales le justifient ;
- les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par l'employeur sur présentation de factures, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ;

- l'aide de l'employeur dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ;
- le remboursement pour le praticien-conseil et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge), lors de son déménagement, des frais de transport sur la base du tarif chemin de fer, première classe ou de la voie aérienne dans la classe la plus économique lorsque le coût du transport est globalement inférieur à celui occasionné par les autres moyens de transport ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement lorsque le praticien-conseil présente préalablement au remboursement trois devis à l'employeur, qui lui notifie par écrit son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- l'engagement de faciliter l'insertion professionnelle du conjoint ou situation assimilée dans la région d'accueil.

Dans cette perspective, si le conjoint (ou situation assimilée) est salarié de l'institution, l'employeur étudie, avec le concours des organismes de la région considérée, les possibilités d'un reclassement ; si le conjoint (ou situation assimilée) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à sa disposition une assistance à la recherche d'un emploi.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au praticien-conseil ayant bénéficié des aides accordées dans le cadre d'une double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

Le praticien-conseil qui, du fait de sa mutation, a une double résidence bénéficie, sur présentation de justificatifs, du remboursement par l'employeur, pendant une période ne pouvant excéder 6 mois, du montant du loyer, dans la limite de 800 € par mois, hors charges, de la nouvelle résidence, ainsi que du remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire, lorsque, le déménagement de la famille est postérieur à celui du praticien-conseil.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux praticiens-conseils lors de leur première affectation.

Une fois la mobilité réalisée, les praticiens-conseils concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis ci-dessus à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leurs nouvelles fonctions pendant au moins 3 ans, sauf lorsque le changement d'affectation est décidé par l'employeur dans l'intérêt du service. Le changement de site au sein d'un même échelon d'affectation à la suite de la fermeture d'un site secondaire ne saurait constituer à lui seul une mobilité dans l'intérêt du service ; ce changement ouvre droit au versement de l'indemnité forfaitaire de mobilité si les deux sites sont distants d'au moins 35 kilomètres.

Les aides à la mobilité visées par le présent article ne s'appliquent pas aux praticiens-conseils relevant des dispositions de l'article 42.2 de la présente convention collective. »

Article 21

Modification du sous-titre IV relatif à la formation

Le sous-titre IV relatif à la formation est ainsi rédigé : « Sous-titre IV. – Formation ».

« Article 15

Formation professionnelle des praticiens-conseils

Les parties signataires s'accordent sur l'importance particulière que revêt la formation des praticiens-conseils et s'engagent à tout mettre en œuvre pour garantir son maintien à un niveau élevé.

A ce titre, la formation, initiale, continue ainsi que le développement professionnel continu sont mis en œuvre dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

15.1. Formation initiale des praticiens-conseils

Le praticien-conseil nommé dans un emploi à l'issue de sa réussite au concours bénéficie d'une formation initiale destinée à lui présenter les valeurs et les objectifs de l'assurance maladie, ainsi que les activités du service médical.

La formation initiale des praticiens-conseils repose sur l'alternance de périodes théoriques à l'EN3S et de phases d'activité tutorées en échelon local du service médical.

La rémunération est versée pendant toute la durée de la formation et les frais de déplacement sont remboursés.

En contrepartie de cet investissement, le contrat de travail prévoit que le praticien-conseil est soumis à une clause de dédit formation de 2 ans, à compter de la fin du stage.

15.2. Formation continue des praticiens-conseils

La formation professionnelle des praticiens-conseils est régie par l'accord sur la formation professionnelle des praticiens-conseils au sein du service du contrôle médical de l'assurance maladie du 9 mai 2008. »

Article 22

Modification de l'article 15 relatif au régime indemnitaire

L'article 15 relatif au régime indemnitaire devient article 16 « Régime indemnitaire ».

Au neuvième alinéa du même article, les références « 24,70 », « 49,40 », « 49,40 » sont respectivement remplacées par « 25,20 », « 50,40 », « 50,40 ».

Au douzième alinéa, les mots « 85,32 € » sont remplacés par « 87,49 € ».

Au tableau du même article, les références « 0,48 », « 0,59 », « 0,66 », « 0,35 », « 0,49 », « 0,51 » sont respectivement remplacées par « 0,54 », « 0,66 », « 0,74 », « 0,39 », « 0,55 », « 0,57 ».

Article 23

Modification de l'article 16 relatif à l'ARRCO et à l'AGIRC

L'article 16 « ARRCO et AGIRC » devient article 17 « ARRCO et AGIRC ».

Article 24

Modification de l'article 17 relatif à la prévoyance

L'article 17 « Prévoyance » devient l'article 18 « Prévoyance et complémentaire santé ».

Il est inséré un second alinéa rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions du protocole d'accord du 1^{er} octobre 2008, les praticiens-conseils bénéficient des dispositions du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture de frais de santé au profit des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale. »

Article 25

Renumérotation d'articles

L'article 18 « Congés annuels » devient article 19 « Congés annuels ».

L'article 18.1 « Congé principal » devient article 19.1 « Congé principal ».

Article 26

Modification de l'article 18.2 relatif aux congés supplémentaires

L'article 18.2 « Congés supplémentaires » devient l'article 19.2 « Congés supplémentaires ».

Au troisième alinéa, après les mots « dans l'institution » est ajouté « ou dans une ARS ».

Article 27

Re-numérotation de l'article 19 relatif aux congés de courte durée et congés enfants malades

L'article 19 « Congés de courte durée et congés enfants malades » devient l'article 20 « Congés de courte durée et congés enfants malades ».

Article 28

Modification de l'article 19.1 relatif aux congés événements familiaux

L'article 19.1 « Congés événements familiaux » devient l'article 20.1 « Congés événements familiaux ».

Au tableau de l'article 19.1, les mots « ou union par Pacs » sont insérés avant les mots « du praticien-conseil ».

Au premier tiret de la ligne « Mariage » est inséré, après les mots « – du praticien-conseil » un renvoi rédigé comme suit : « (1) En cas de mariage postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut y avoir de deuxième ouverture de droit. »

Au tableau du même article, après les mots « conjoint ou », les mots « du concubin ou partenaire d'un Pacs » se substituent au mot « assimilé ».

Article 29

Re-numérotation d'articles

L'article 19.2 « Congés enfant malade » devient l'article 20.2 « Congés enfant malade ».

L'article 19.3 « Autorisation d'absence pour faire face à des obligations ou circonstances familiales » devient l'article 20.3 « Autorisation d'absence pour faire face à des obligations ou circonstances familiales ».

L'article 19.4 « Autorisation d'absence accordée au praticien-conseil siégeant comme juré dans une cour d'assises » devient l'article 20.4 « Autorisation d'absence accordée au praticien-conseil siégeant comme juré dans une cour d'assises ».

L'article 20 « Absences pour maladie » devient l'article 21 « Absences pour maladie ».

L'article 21 « Congé de maternité » devient l'article 22 « Congé de maternité ».

L'article 22 « Congé pour adoption » devient l'article 23 « Congé pour adoption ».

L'article 23 « Congé de paternité » devient l'article 24 « Congé de paternité ».

L'article 24 « Périodes militaires » devient l'article 25 « Périodes militaires ».

Article 30

Modification de l'article 25 relatif au congé sans solde

L'article 25 « Congé sans solde » devient l'article 26 « Congé sans solde ».

Au deuxième alinéa de l'article 25, les mots « du directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « de l'employeur ».

Article 31

Re-numérotation de l'article 26 relatif aux conditions du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail entraînant versement d'indemnités journalières

L'article 26 « Conditions du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail entraînant versement d'indemnités journalières » devient l'article 27 « Conditions du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail entraînant versement d'indemnités journalières ».

Article 32

Modification de l'article 27 relatif au détachement

L'article 27 « Détachement » devient l'article 28 « Détachement ».

Au deuxième alinéa de l'article 27, les mots « le directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Au quatrième alinéa du même article, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Article 33

Modification de l'article 28 relatif à la mise à disposition

L'article 28 « Mise à disposition » devient l'article 29 « Mise à disposition ».

Au deuxième alinéa de l'article 28, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Article 34

Renumérotation d'articles

L'article 29 « Droit syndical » devient l'article 30 « Droit syndical ».

L'article 29.1 « Droit syndical et libertés individuelles » devient l'article 30.1 « Droit syndical et libertés individuelles ».

Article 35

Modification de l'article 29.2 relatif à la participation aux instances conventionnelles et aux réunions de négociation nationale

L'article 29.2 « Participation aux instances conventionnelles et aux réunions de négociation nationale » devient l'article 30.2 « Participation aux instances conventionnelles et aux réunions de négociation nationale ».

Au dernier alinéa, la référence à l'article « 15 » devient la référence à l'article « 16 ».

Article 36

Modification de l'article 29.3 relatif à l'exercice des mandats syndicaux

Les dispositions de l'article 29.3 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 30.3

Exercice des mandats syndicaux

Les praticiens-conseils bénéficient des dispositions légales et réglementaires concernant l'exercice du droit syndical.

Les facilités nécessaires sont accordées aux représentants syndicaux pour l'exercice de leur mandat.

Les modalités de l'exercice du droit syndical résultent d'un accord négocié au niveau de la CNAMTS ou de l'ARS.

En l'attente, le mandat syndical s'exerce dans les mêmes conditions qu'avant l'entrée en vigueur de la présente convention. »

Article 37

Modification de l'article 30 relatif aux instances représentatives du personnel

Les dispositions de l'article 30 relatif aux instances représentatives sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 31

Instances représentatives

Les praticiens-conseils exerçant en ARS étant représentés au sein d'instances représentatives du personnel prévues par décret, les dispositions du présent article ne sont applicables qu'au sein de la CNAMTS.

31.1. Délégués du personnel

Afin de permettre la représentation des praticiens-conseils, il est institué au sein des directions régionales du service médical des délégués du personnel conformément aux dispositions du code du travail.

31.2. Commissions d'examen des situations individuelles

Les commissions d'examen des situations individuelles, qui sont saisies de toutes questions d'ordre individuel concernant les praticiens-conseils et donnent leur avis sur les dossiers qui leur sont soumis, verront les mandats de leurs membres cesser de plein droit à compter de la mise en place des délégués du personnel.

31.3. Comités de concertation

1. Comité national de concertation

Les parties à la présente convention collective s'accordent sur la nécessité de se conformer au droit commun du comité d'entreprise.

Dans l'attente de l'éclairage des pouvoirs publics sur les modalités pratiques de mise en place d'une instance de droit commun, elles s'entendent pour faire évoluer le fonctionnement du comité national de concertation existant, selon les modalités transitoires suivantes :

Le comité national de concertation du service du contrôle médical comporte une délégation de 12 praticiens-conseils désignés par les organisations syndicales proportionnellement aux voix obtenues aux élections aux commissions d'examen des situations individuelles.

Il est présidé par le directeur général de la CNAMTS ou son représentant, qui peut être assisté de deux collaborateurs.

Le comité national de concertation établit son règlement intérieur et se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par mois.

Le comité national de concertation désigne un secrétaire parmi ses membres élus.

L'ordre du jour des réunions du comité national de concertation est établi conjointement par le président et le secrétaire.

Ce comité est informé et consulté par le directeur général de la CNAMTS des projets de décision ou de directives relatives à l'organisation et aux règles de fonctionnement du service du contrôle médical. A ce titre, il exerce les attributions économiques d'un comité d'entreprise dans l'attente de la mise en place de cette instance de droit commun. Lorsqu'un avis est rendu dans ce cadre, seuls votent les représentants des salariés.

Les résolutions du comité national de concertation sont prises à la majorité des représentants des salariés présents.

Les mandats des membres du comité national de concertation existant au jour de l'entrée en vigueur du présent article cesseront de plein droit à compter de la mise en place de l'instance de droit commun (comité d'entreprise ou comité d'établissement) élue au scrutin national direct.

2. Comité régional de concertation

Un comité régional de concertation, présidé par le médecin conseil régional du service du contrôle médical, est mis en place au niveau de chaque échelon régional du service médical. Il comporte des représentants des praticiens-conseils désignés selon les mêmes modalités que celles appliquées aux membres des commissions nationales d'examen des situations individuelles et un représentant de chaque syndicat représentatif.

Le mandat des membres du comité régional de concertation a une durée de 4 ans ; il peut être renouvelé.

Les mandats des membres des comités régionaux de concertation cesseront de plein droit à compter de la mise en place de l'instance de droit commun (comité d'entreprise ou comité d'établissement) élue au scrutin national direct.

31.4. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de ces instances résultent d'un accord négocié au niveau de la CNAMTS.

31.5. Comité régional de gestion des œuvres sociales et culturelles

La gestion des œuvres sociales et culturelles peut être réalisée, au niveau de chaque échelon régional du service médical, dans le cadre d'une association déclarée, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, présidée par le médecin conseil régional du service du contrôle médical.

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de droit commun pour le CE (comité d'entreprise ou comité d'établissement du service médical), chaque association perçoit, de la part de la CNAMTS, une dotation budgétaire annuelle. »

Article 38

Modification de l'article 31 relatif aux principes

L'article 31 « Principes » devient l'article 32 « Principes ».

A l'article 31, les mots « directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Article 39

Modification de l'article 32 relatif au conseil de discipline national

L'article 32 « Conseil de discipline national » devient l'article 33 « Conseil de discipline national »

A la dernière phrase du premier alinéa, les mots « la CNAMTS désignés par le directeur général de la CNAMTS » ainsi que les mots « ayant été appelées » sont respectivement remplacés par « l'employeur » et « appelées ».

Au deuxième alinéa, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Au dernier alinéa de l'article 32, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Article 40

Modification de l'article 33 relatif à la procédure devant le conseil de discipline national des praticiens-conseils

L'article 33 « Procédure devant le conseil de discipline national des praticiens-conseils » devient l'article 34 « Procédure devant le conseil de discipline national des praticiens-conseils ».

Au dernier alinéa de l'article 33, les mots « le directeur général de la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Article 41

Re-numérotation d'articles

L'article 34 « Préavis » devient l'article 35 « Préavis ».

L'article 35 « Indemnité de licenciement » devient l'article 36 « Indemnité de licenciement ».

Article 42

Modification de l'article 36 relatif à l'indemnisation chômage

L'article 36 « Indemnisation du chômage » devient l'article 37 « Indemnisation du chômage ».

A l'article 36, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Article 43

Re-numérotation d'articles

L'article 37 « Indemnité de départ à la retraite » devient l'article 38 « Indemnité de départ à la retraite ».

L'article 38 « Eléments de rémunération » devient l'article 39 « Eléments de rémunération ».

Article 44

Modification de l'article 38.1 relatif à la majoration de salaire

L'article 38.1 « Majoration de salaire » devient l'article 39.1 « Majoration de salaire ».

Au deuxième alinéa de l'article 38.1, la phrase « A titre transitoire, ce taux est fixé à 35 % pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009 » est abrogée.

Article 45

Re-numérotation de l'article 38.2 relatif à la prime de transport

L'article 38.2 « Prime de transport » devient l'article 39.2 « Prime de transport ».

Article 46

Modification de l'article 39 relatif aux congés

L'article 39 « Congés » devient l'article 40 « Congés ».

Au *b* la référence à « l'article 18 » devient la référence à « l'article 19 ».

Article 47

Modification de l'article 40 relatif au voyage

L'article 40 « Voyage » devient l'article 41 « Voyage ».

Au dernier alinéa du 1, à l'issue des mots « par suite d'infirmité ou de maladie incurable », sont ajoutés les mots « dont le praticien-conseil assume la charge effective et permanente, laquelle implique la charge financière et l'obligation d'entretien et d'éducation, qu'ils vivent ou pas sous son toit ».

Au deuxième alinéa du 2, les mots « législation sociale » sont remplacés par « définition vue *supra* ».

Article 48

Re-numérotation de l'article 41 relatif à l'affectation et la mobilité

L'article 41 « Affectation et mobilité » devient l'article 42 « Affectation et mobilité ».

Article 49

Modification de l'article 41.1 relatif aux conditions d'affectation

L'article 41.1 « Conditions d'affectation » devient l'article 42.1 « Conditions d'affectation ».

Au premier alinéa de l'article 41.1, les mots « A compter de janvier 2010 » sont remplacés par « S'agissant du régime général de la sécurité sociale, ».

Article 50

Modification de l'article 41.2 relatif aux avantages accordés à l'occasion d'une mutation

L'article 41.2 « Avantages accordés à l'occasion d'une mutation » devient l'article 42.2 « Avantages accordés à l'occasion d'une mutation ».

Au premier point de l'alinéa 1 les références à « l'article 38 » sont remplacées par une référence à « l'article 39 ».

Au cinquième point de l'alinéa 1, de l'article 41.2, après le mot « conjoint » sont insérés les mots « ou situation assimilée ».

Sont insérés un sixième et septième points à l'alinéa 1 de l'article 41.2 rédigés comme suit :

- « – d'un remboursement, sur présentation de justificatifs, des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas) pour le praticien-conseil et son conjoint ou situation assimilée ;
- de la prise en charge par l'employeur des frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sur présentation de factures à concurrence d'un montant maximum de 1 500 € ».

Au troisième alinéa du même article, les mots « ne se cumulent pas avec » sont remplacés par « excluent ».

Article 51

Abrogation du titre IX « Dispositions transitoires »

Le titre IX « Dispositions transitoires » est abrogé.

Article 52

Modification du titre X « Dispositions diverses »

Le titre X « Dispositions diverses » devient le titre IX « Dispositions diverses ».

Article 53

Modification de l'article 46 relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation

Au quatrième alinéa de l'article 46, les mots « la CNAMTS » sont remplacés par « l'employeur ».

Au dernier alinéa, la référence à l'article « 15 » est remplacée par une référence à l'article « 16 ».

Article 54

Modification de l'article 47 relatif à l'instance nationale de suivi

L'article 47 est ainsi rédigé :

« Il est institué au niveau de l'UCANSS une instance de suivi composée, d'une part, du directeur de l'UCANSS ou de son représentant et de représentants de l'employeur (CNAMTS et ARS) et, d'autre part, de dix représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

L'instance nationale de suivi est réunie plusieurs fois par an pour réaliser un point d'étape de l'application de la présente convention collective et être informée des évolutions en cours du service médical de l'assurance maladie.

Elle émet également un avis sur le projet de liste nationale d'aptitude prévue à l'article 4 de la présente convention collective.

A ces fins, elle reçoit communication 15 jours avant la date de la réunion de tous les éléments d'information tant quantitatifs que qualitatifs nécessaires à ces examens. »

Article 55

Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois qui suit son agrément.

Fait à Paris, le 17 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SGPC CFE-CGC.

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} OCTOBRE 2011

NOR : ASET1251215M
IDCC : 493

Entre :

Le SMC,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cadre de la négociation

Dans le cadre des dispositions de l'article 42 de l'avenant régional de la CNVS applicable au personnel des activités d'élaboration du Cognac, qui indique que « des accords paritaires interviendront pour la fixation des salaires » correspondant aux emplois des différentes catégories de personnel, le syndicat des maisons de Cognac a convoqué les organisations syndicales à la négociation sur ce sujet. Trois réunions ont eu lieu, le 17 octobre, le 25 octobre et le 2 novembre 2011.

Article 2

Salaires de référence

Les salaires de référence ont été revus dans la même perspective qu'en 2010, avec le double objectif :

- de rétablir des écarts entre les différents échelons hiérarchiques, et ceci bien sûr, plus particulièrement sur les niveaux pour lesquels ces écarts étaient faibles ;
- de constituer progressivement un écart avec les salaires minima conventionnels fixés par le conseil national des vins et spiritueux. C'est à cette fin que la réunion 2011 de la commission paritaire des chais de Cognac a été fixée après que les négociations aient été conclues au niveau

de la branche professionnelle. Cela avait déjà été le cas en 2010 ; cette logique sera conservée sur l'année 2012. En effet, les négociations seront engagées au niveau des chais de Cognac une fois la grille des salaires minima conventionnels fixée pour 2012 par le CNVS. Il est néanmoins convenu qu'en 2012, les négociations de la commission paritaire des chais de Cognac débiteront en juin, sous réserve de la conclusion préalable d'un accord (ou le constat d'un désaccord) au niveau de la branche professionnelle (CNVS).

Ainsi, les salaires de référence applicables à compter du 1^{er} octobre 2011 sont fixés conformément au barème suivant, pour une base mensuelle de 151,67 heures (35 heures par semaine) :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE EFFECTIF
Ouvriers et employés	1	A	1 410
		B	1 425
		C	1 440
	2	A	1 465
		B	1 490
		C	1 510
	3	A	1 540
		B	1 560
		C	1 585
Agents de maîtrise	4	A	1 600
		B	1 640
	5	A	1 700
		B	1 740
		C	1 870
	6	A	1 965
		B	2 086
Cadres	7	A	2 125
	8		2 290
	9	A	2 585
		B	3 250
	10	A	3 970

Article 3

Dépôt et publicité

Dans le respect des conditions de notification et dépôt prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail :

Chaque partie signataire conservera un original de cet accord.

Le présent accord sera notifié par le président de la commission paritaire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord sera déposé par lettre recommandée avec avis de réception auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail

et de l'emploi en deux exemplaires, dont un sur support électronique, et au greffe du conseil des prud'hommes d'Angoulême.

Fait à Cognac, le 10 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/38

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises du paysage : accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés relevant de l'AGIRC.....	190
Entreprises du paysage : avenant n° 7 du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance.....	213
Production agricole (Calvados [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 25 juin 2012.....	217

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

ACCORD DU 15 JUIN 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE, FRAIS DE SANTÉ ET RETRAITE
POUR LES SALARIÉS RELEVANT DE L'AGIRC

NOR : AGRS1297161M
IDCC : 7018

PRÉAMBULE

Dans l'objectif de préserver l'existence d'un régime de prévoyance institué par la convention collective nationale du 2 avril 1952 à destination des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles, dénoncée le 25 novembre 2011 par l'UNEP, les organisations syndicales de salariés et l'UNEP décident par le présent accord de définir les modalités de garanties du régime de prévoyance, frais de santé et de retraite supplémentaire pour les salariés relevant de l'AGIRC selon la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Toutes les entreprises relevant de ce champ d'application sont obligatoirement tenues d'appliquer les dispositions du présent accord pour l'ensemble des salariés concernés ci-dessous auprès de l'organisme assureur désigné par les organisations syndicales de salariés et l'UNEP pour gérer et assurer le présent régime.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Le régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord s'applique obligatoirement, sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature du contrat de travail, aux salariés et assimilés : techniciens, agents de maîtrise (TAM) ou cadres exerçant leur emploi pour le compte d'une entreprise de la convention collective nationale des entreprises du paysage et relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 ainsi que de l'article 36 de son annexe I.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance de frais de santé et de retraite supplémentaire des salariés définis ci-dessus relevant du secteur du paysage.

Article 3

Gestion du régime

Article 3.1

Désignation de l'organisme assureur

Afin de permettre aux entreprises de bénéficier de tarifications avantageuses et pérennes, il a été décidé de procéder à la désignation d'un organisme assureur conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi les signataires du présent accord ont choisi de désigner la CPCEA, institution de prévoyance, sise 21, rue de la bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions du II de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

L'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord doivent donc obligatoirement adhérer auprès de la CPCEA pour la mise en œuvre des garanties prévues.

Chaque année, au plus tard au 31 août, l'organisme assureur désigné présentera à la commission paritaire de suivi les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Il est précisé que la rente de conjoint définie à l'article 10 du présent accord est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Article 3.2

Clause de réexamen

Les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné.

Le réexamen du présent accord, qui se fera au moins 18 mois avant la fin de chaque période quinquennale, portera notamment par risque sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées par le secteur du paysage dont les activités relèvent du champ d'application de la convention collective nationale du 10 octobre 2008.

En cas de non-reconduction de la désignation, les prestations en cours de service à la date de résiliation continueront à être servies à un niveau égal à celui de la dernière prestation versée.

De plus, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations des rentes en cours de service et du traitement de référence servant au calcul du capital décès.

Article 3.3

Convention de gestion

Les modalités de mise en œuvre des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'une convention de gestion signée entre l'organisme assureur désigné et les organisations syndicales de salariés et l'UNEP.

TITRE II

DISPOSITIONS COMMUNES AUX GARANTIES

Article 4

Etendue des garanties

Article 4.1

Prise d'effet des garanties

L'ensemble des garanties du présent régime prend effet immédiatement, sans délai de carence ou d'ancienneté pour tous les salariés bénéficiaires.

Article 4.2

Dispositions générales

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail du salarié, des dispositions spécifiques sont prévues.

Ainsi, le bénéfice des garanties de prévoyance et de santé prévues au titre III et titre IV du présent accord est maintenu sans contrepartie de cotisations, pendant la période de suspension du contrat de travail, aux salariés en arrêt de travail pour maladie, maternité, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Le salarié et son employeur sont exonérés de toute cotisation de santé et de prévoyance dès le mois civil suivant celui au cours duquel s'est produit l'arrêt de travail et pour tout mois civil entier d'arrêt.

Les salariés concernés par un cas de suspension de contrat de travail prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...) peuvent demander le maintien de la garantie frais de santé visée au titre IV, moyennant le versement complet des parts patronales et salariales de la cotisation correspondante. Les cotisations sont appelées directement par l'organisme assureur par prélèvement sur le compte bancaire du salarié.

Article 4.3

Cessation des garanties

Les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail, à l'exception du maintien :

- des prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente en cours de service ;
- de la garantie décès (capital décès, rente éducation et rente de conjoint) aux bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente durant toute la période de versement de celles-ci ;
- des garanties frais de santé, capital décès et rente éducation au profit des salariés inscrits et indemnisés par Pôle emploi (y compris durant la période de carence), sous réserve d'en faire la demande à l'organisme assureur et de produire le justificatif d'inscription auprès de Pôle emploi, jusqu'à la fin des 3 mois civils suivant la date de rupture du contrat de travail.

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficient quant à eux de ce maintien jusqu'à la fin des 6 mois civils suivant la date de rupture du contrat de travail, sous réserve d'en faire la demande à l'organisme assureur, de produire le justificatif d'inscription auprès de Pôle emploi ainsi que la copie de la lettre de licenciement à l'organisme assureur avant la fin du mois civil suivant ladite date de rupture.

Article 5

Ayants droit

Article 5.1

Définition du « conjoint » du salarié

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins 2 ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

Article 5.2

Définition des enfants à charge du salarié

Pour les garanties de prévoyance et frais de santé, à l'exception de la garantie rente de conjoint prévue à l'article 11, les enfants à charge sont définis comme suit :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base de la sécurité sociale.

Et dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 20 ans, et, s'ils travaillent, que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;
- être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ou qu'ils soient apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Pour la garantie rente de conjoint définie à l'article 11 du présent accord, les enfants à charge sont définis de la manière suivante :

- les enfants légitimes naturels, adoptifs et reconnus, nés ou à naître ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;

Et dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans ;
- être âgé de moins de 26 ans s'il poursuit des études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel, s'il est en apprentissage, s'il poursuit une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, s'il est inscrit auprès de Pôle emploi préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ou s'il est employé dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
- sans limitation de durée, en cas d'invalidité équivalant à la 2^e ou 3^e catégorie constatée avant le 26^e anniversaire ou tant qu'il bénéficie de l'AAH et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès.

Article 6

Cas d'exclusion

Article 6.1

Garanties de prévoyance

Les garanties de prévoyance du titre III, à l'exception de la rente de conjoint prévue à l'article 11, ne sont pas accordées dans les cas suivants :

- en cas de guerre ;
- en cas de participation du salarié ou du bénéficiaire à un crime, délit intentionnel, ou rixe, sauf légitime défense ;
- en cas de participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;
- en cas de maladies ou d'accidents qui sont le fait volontaire du salarié, autre que le suicide ;
- en cas d'usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- en cas de pratique de tout sport à titre professionnel.

Pour la garantie rente de conjoint définie à l'article 11 du présent accord, les cas d'exclusion sont les suivants :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du salarié et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- la France est impliquée dans une guerre étrangère, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le salarié y prend une part active ;
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Article 6.2

Frais de santé

La garantie frais de santé du titre IV n'est pas accordée dans les cas suivants :

- les frais de santé ont été engagés au titre d'actes exécutés avant la date d'entrée en vigueur de l'accord ou après la cessation de la garantie ;
- les frais de santé résultent d'actes qui, bien qu'inscrits à la nomenclature des actes professionnels, ne sont pas pris en charge par le régime de base, sauf exceptions prévues aux tableaux de garanties figurant en annexe.

Article 7

Définition du salaire de référence

Article 7.1

Salaire de référence

Article 7.1.1

Salaire de référence pour les garanties capital décès, rente de conjoint et incapacité permanente

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties de prévoyance (hors incapacité temporaire) est égal au total des rémunérations brutes perçues par le salarié ayant donné lieu à cotisations au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'événement.

Lorsque le salarié a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du salarié est inférieure à 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois au maximum.

Article 7.1.2

Salaire de référence pour la garantie incapacité temporaire

Concernant la garantie incapacité temporaire, le salaire de référence correspond à la 90^e partie du salaire brut habituel ayant donné lieu à cotisations perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail. Il est augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel (ex. : treizième mois ou éléments de rémunération versés à périodicité différente du salaire) ayant donné lieu à cotisations et retenues *pro rata temporis*.

TITRE III

GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

- capital décès ;
- rente éducation ;

- indemnité frais d’obsèques ;
- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire et incapacité permanente de travail.

Article 8

Capital décès

Article 8.1

Montant du capital décès

En cas de décès du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital (principal) égal à 110 % du salaire annuel de référence tel que visé à l’article 7.1.1, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel des assurances sociales agricoles.

Ce capital est majoré de 50 % du salaire annuel de référence, apprécié sans limitation de plafond, par enfant à charge au jour du décès, tel que défini à l’article 5.2.

Le capital décès, y compris les éventuelles majorations pour enfant à charge, est majoré de 50 % si le décès est survenu dans les 6 mois suite à un accident corporel (accident de la vie privée ou accident de travail) dûment constaté sans que le salarié ait, depuis la date de l’accident, repris une activité professionnelle.

Article 8.2

Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès (hors majorations pour enfants à charge) est dévolu dans l’ordre suivant :

- au conjoint ou assimilé tel que visé à l’article 5.1 ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, légitimes reconnus ou adoptés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants directs survivants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux petits-enfants vivants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux autres héritiers par parts égales entre eux.

Le salarié a la possibilité, à tout moment, de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), qu’il retournera à l’organisme assureur du régime.

Les majorations pour enfants à charge sont versées aux enfants les ayant générées ou à leur représentant légal.

Article 8.3

Invalidité absolue et définitive

En cas d’invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3^e catégorie reconnue par la MSA), l’intéressé ou son représentant légal peut demander, après constatation médicale fournie auprès de la CPCEA, le versement par anticipation du capital décès (y compris majoration pour décès accidentel), hors majoration pour enfants à charge.

Aussi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité absolue et définitive ne donnera pas lieu au versement d’un nouveau capital. Toutefois, les majorations pour enfants à charge seront, le cas échéant, versées aux enfants à charge du salarié au jour de son décès.

Article 9

Rente éducation

En cas de décès du salarié en activité, ou dans l'une des situations de maintien de garanties visées à l'article 4.2, une rente d'éducation sera versée au bénéfice de ses enfants à charge tels que visés à l'article 5.2 du présent accord.

Cette rente éducation est fixée sur un montant annuel calculé forfaitairement sur 5 000 points.

A titre indicatif, il est précisé que la valeur du point rente éducation au 1^{er} janvier 2012 est de 0,2832 €.

La valeur du point est fixée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur. Son montant fait l'objet d'une approbation préalable par les organisations syndicales de salariés et l'UNEP.

Article 10

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 5, il est versé une indemnité au salarié ou à la personne qui a personnellement supporté les frais d'obsèques.

Cette indemnité est égale au montant des frais réellement engagés, limité à 100 % du plafond des assurances sociales agricoles en vigueur au jour du décès.

Article 11

Rente et capital de substitution

Article 11.1

Rente de conjoint viagère

Au décès du salarié, il est versé au conjoint ou assimilé, tel que défini à l'article 5.1, une rente de conjoint viagère.

Cette rente correspond à 10 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.1.1.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge tel que défini à l'article 5.2.

Article 11.2

Rente de conjoint temporaire

Si le conjoint ou assimilé tel que défini à l'article 5.1 ne peut, au décès du salarié, bénéficier immédiatement et à taux plein de la pension de réversion des régimes de retraite complémentaire (ARRCO - AGIRC), il lui est versé une rente de conjoint temporaire.

Elle correspond à 5 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.1.1.

Elle est versée au bénéficiaire jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime ARRCO pour les droits correspondant au salaire de référence limité au plafond des assurances sociales et du régime AGIRC pour les droits correspondant au salaire de référence excédant ce plafond.

La rente de conjoint est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge tel que défini à l'article 5.2.

Article 11.3

Rente d'orphelin

En cas de décès du salarié, une rente d'orphelin est attribuée aux enfants orphelins de père et de mère.

Elle est égale à 10 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.1.1.

Elle est versée tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge tel que visé à l'article 5.2 du présent accord et, en tout état de cause, sans conditions, jusqu'à l'âge de 21 ans.

Article 11.4

Capital décès de substitution

En cas de décès du salarié n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint, un capital est versé aux personnes désignées par celui-ci.

Ce capital décès est égal à 50 % du salaire de référence tel que visé à l'article 7.1.1 du présent accord.

Dans le cas où plusieurs personnes sont désignées, le capital décès de substitution est attribué par parts égales entre eux. A défaut de désignation, le capital est dévolu dans l'ordre suivant par parts égales entre eux :

- aux enfants du salarié ;
- à défaut dans l'ordre, aux parents, frères et sœurs ;
- à défaut aux héritiers.

Article 12

Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité, maladie professionnelle, accident de la vie privée, de trajet ou de travail, le versement d'indemnités journalières est attribué en complément de celles servies par les assurances sociales agricoles.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées dans tous les cas par l'organisme assureur, y compris lorsqu'elles sont servies en application de l'article L. 1226-1 du code du travail :

- dès le 21^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée (en cas d'arrêts successifs lorsque le premier arrêt est supérieur à 20 jours, il n'y a pas de décompte d'une nouvelle période de franchise si le nouvel arrêt se produit dans les 180 jours) ;
- dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de trajet, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à :

- 25 % du salaire brut dans la limite du plafond des assurances sociales agricoles (TA) ;
- 70 % du salaire brut dépassant le plafond des assurances sociales agricoles (TB et TC).

Le montant de l'indemnisation est porté à 90 % du salaire brut au profit des salariés pour lesquels l'employeur a l'obligation de compléter la rémunération en vertu de l'article L. 1226-1 du code du travail, et ce pour une durée d'indemnisation variant dans les conditions du 1 de l'article D. 1226-1 et de l'article D. 1226-2 du même code et dans le respect des délais de franchise mentionnés ci-dessus.

Le total des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur et des prestations des assurances sociales agricoles ne doit pas excéder 100 % du salaire net du salarié.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui visé à l'article 7.1.2 du présent accord.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que les indemnités journalières du régime de base sont servies au salarié.

Leur montant est réduit dans les mêmes proportions que celui des indemnités journalières servies par les assurances sociales agricoles.

Article 13

Incapacité permanente

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité versée au titre des assurances sociales agricoles pour les catégories 1, 2 ou 3 ou bénéficiaire d'une rente d'incapacité professionnelle attribuée pour un taux au moins égal à 66,66 % au titre de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle bénéficie d'une pension complémentaire versée au titre du présent régime.

Le montant de la pension complémentaire versée est au maximum égal à :

- 35 % du salaire brut dans la limite du plafond des assurances sociales agricoles (TA) ;
- 85 % du salaire brut dépassant le plafond des assurances sociales agricoles (TB et TC).

Pour l'invalidité catégorie 1, la pension versée est réduite aux 3/5 (soit 14,40 % en TA et 32,40 % en TB-TC).

Le total de la pension complémentaire, des prestations de base servies par les assurances sociales agricoles et des éventuelles fractions de salaire ne doit pas excéder 100 % du salaire net du salarié.

La majoration pour tierce personne versée par la MSA au salarié indemnisé n'est pas prise en compte pour l'application de la règle de cumul visée ci-dessus.

Le salaire de référence pour le calcul de la pension est celui visé à l'article 7.1.1 du présent accord.

Article 14

Revalorisation des prestations

Tous les salariés en arrêt de travail au jour de l'entrée en vigueur du présent accord bénéficiant ou non de prestations versées par l'organisme assureur désigné au titre du présent régime verront leurs prestations revalorisées à compter du 1^{er} janvier 2013 dans les mêmes conditions que les bénéficiaires de prestations versées au titre du présent régime.

De manière globale, à la fin de chaque année civile, le conseil d'administration de l'organisme assureur fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

S'agissant des prestations en cours de service au titre de la garantie rente de conjoint, la revalorisation sera examinée chaque année par le conseil d'administration de l'OCIRP.

TITRE IV

GARANTIES DU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

Article 15

Garantie frais de santé

Les salariés visés par l'article 2 bénéficient d'une garantie frais de santé de type uniforme, à adhésion obligatoire, en complément des prestations versées par les assurances sociales agricoles.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » tel que défini par la législation actuellement en vigueur et à venir.

Article 15.1

Montant

Le montant des prestations est présenté dans les tableaux de garanties annexés au présent accord.

En tout état de cause, le total des indemnités perçues au titre des prestations légales et de celles versées par l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés.

Si les frais sont pris en charge par le régime social de base, la garantie frais de santé s'exerce en France et dans le monde entier.

Article 15.2

Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'article 2 prévoyant l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés concernés par le présent accord, il est prévu des cas de dispense d'affiliation pour la garantie frais de santé :

- les salariés à temps partiel et les apprentis peuvent demander à être exclus de la garantie frais de santé et donc de ne bénéficier que partiellement du régime de prévoyance nationale, dès lors que leur cotisation est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

La demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois au cours duquel le salarié a été embauché.

Si la cotisation vient à représenter moins de 10 % de la rémunération brute du salarié de façon pérenne (au moins 6 mois consécutifs), il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé ;

- dans le cas de salariés ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, il est admis que le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur désigné.

Les organisations syndicales signataires décident que cet employeur est celui chez lequel le salarié a acquis le plus d'ancienneté, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

La demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant le 8 du mois précédant la mise en œuvre de la dispense d'affiliation (exemple : 8 mars pour une dispense au 1^{er} avril).

Le salarié doit produire chaque année à l'employeur auprès duquel il bénéficie d'une dispense d'affiliation tous documents justifiant de la couverture frais de santé souscrite chez son autre employeur ;

- pour les couples relevant du présent accord et travaillant dans la même entreprise, il est prévu que l'un des deux conjoints, tel que défini à l'article 5.1, soit affilié en tant que salarié et l'autre en tant qu'ayant droit.

Une seule cotisation sera donc due pour le couple travaillant dans la même entreprise.

La demande de dispense d'affiliation doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant le 8 du mois précédant la mise en œuvre de la dispense d'affiliation. Il est précisé que la cotisation sera appelée sur le salaire du membre du couple ayant la rémunération brute la plus élevée.

Article 16

Maintien individuel de la garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989, bénéficieront d'une proposition de maintien de garantie à condition d'en faire la demande dans les 6 mois suivant l'événement survenu ou la radiation des effectifs :

- les anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité temporaire ou permanente de travail servies par l'organisme assureur ;
- les anciens salariés retraités et licenciés bénéficiant d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit d'un salarié décédé, bénéficiaires du présent régime, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès.

Ce maintien sera possible sans questionnaire médical ni période de carence moyennant le paiement d'une cotisation individuelle volontaire à la charge exclusive de l'ancien salarié ou de l'ayant droit.

Ce maintien de la garantie frais de santé sera organisé dans les conditions prévues par le décret n° 90-769 du 30 août 1990.

La cotisation sera appelée par l'organisme assureur par prélèvement sur le compte bancaire du salarié.

TITRE V

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Les salariés définis à l'article 2 bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire par capitalisation en points relevant de la réglementation des régimes dits « branche 26 ».

Article 17

Modalités d'attribution des points de retraite supplémentaire

Les cotisations acquittées nettes de frais sont versées sur un compte individuel ouvert au nom de chaque salarié.

Pour l'attribution des points de retraite annuels, les cotisations afférentes à un exercice sont, pour chaque salarié, divisées par la valeur du salaire de référence fixée pour le même exercice.

Le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule :

$$P = \frac{C}{S}$$

Dans laquelle :

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Le salaire de référence est fixé annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur. Son montant fait l'objet d'une information préalable obligatoire de la commission paritaire de suivi. Pour 2012, le salaire de référence a été fixé à 5,5827 €.

Les exercices courent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Toutefois, si l'allocation de retraite prend effet avant la fixation par le conseil d'administration du salaire de référence, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

Article 18

Calcul de la rente

Le montant annuel de l'allocation de retraite est calculé sur la base du nombre de points inscrits au compte du retraité, multiplié par la valeur du point de retraite pour l'année correspondante et par un coefficient actuariel prenant en compte notamment l'âge de la liquidation et les tables de mortalité en vigueur à cette date.

Ce coefficient est fixé par l'organisme assureur après information préalable obligatoire de la commission paritaire de suivi.

La valeur du point de retraite est fixée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur, dans les mêmes conditions que celles requises à l'article 17 pour la détermination du salaire de référence.

Le montant annuel de l'allocation de retraite s'exprime par la formule :

$$R = V \times P \times \text{coeff.}$$

Dans laquelle :

R représente l'allocation de retraite du salarié.

V représente la valeur du point retraite définie.

P représente le total des points de retraite acquis par le retraité.

Coeff représente le coefficient actuariel dépendant de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Article 19

Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur doit tenir, pour chaque salarié, le compte annuel individuel des points de retraite acquis par lui et informer annuellement chacun d'eux de l'état de celui-ci et des simulations y afférentes.

Article 20

Modalités de liquidation

Article 20.1

Conditions de liquidation

La retraite constituée au titre du présent régime peut être liquidée, à la demande des intéressés, dès qu'ils bénéficient de la pension du régime de retraite complémentaire des cadres.

En cas de reprise d'activité du participant, postérieurement à la liquidation de ses droits, celui-ci acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

Article 20.2

Liquidation et modalités de paiement

La liquidation des droits est opérée sur demande des intéressés adressée à l'organisme assureur.

La demande est considérée comme formulée à la date à laquelle elle est présentée à l'organisme assureur.

Les droits sont liquidés au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel la demande a été formulée.

Les allocations liquidées sont versées trimestriellement à terme échu et dues le premier jour du trimestre civil.

Article 21

Réversion

Les droits à allocations de réversion des conjoints survivants et des conjoints divorcés non remariés s'exercent dans les conditions suivantes.

Article 21.1

Droit du conjoint survivant

Montant de la réversion

Lorsqu'un retraité décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie à l'ancien salarié retraité décédé.

Lorsqu'un salarié décède en activité, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion égale à 60 % des points acquis par le salarié à la date du décès. L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant au moment de la liquidation.

Age de la réversion

L'allocation de réversion est versée dès que le conjoint survivant ouvre droit à une réversion par le régime complémentaire des cadres.

Service de l'allocation de réversion

Le service d'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que pour le régime complémentaire des cadres et notamment en cas de remariage.

Article 21.2

Droits des conjoints divorcés non remariés

Ces dispositions suivent les dispositions de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale.

Le conjoint divorcé a droit à une allocation de réversion, sous réserve qu'il bénéficie d'une réversion par le régime complémentaire des cadres.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un retraité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

Lorsqu'il s'agit du décès d'un salarié en activité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le bénéficiaire décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit bénéficiaire avec les ayants droit concernés.

Article 22

Versement exceptionnel sous forme de capital

Dans le cas où le nombre de points de retraite d'un retraité, d'un conjoint survivant, d'un conjoint divorcé non remarié est inférieur à 500 points, il n'est pas procédé à la liquidation des droits sous forme de rente, mais à un versement unique sous forme de capital.

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{coeff} \times \text{coeff multiplicateur}$$

Dans laquelle :

C représente le montant du capital.

P représente le nombre de points acquis par le salarié.

Coeff représente le coefficient actuariel dépendant de l'âge de l'intéressé.

Coeff multiplicateur représente le coefficient issu des tables de mortalité.

V représente la valeur du point retraite défini à l'article 18.

Article 23

Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent régime, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment, en particulier pour la revalorisation annuelle du point.

TITRE VI

TAUX DE COTISATIONS ET RÉPARTITIONS

Article 24

Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 2 du présent accord, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article 25

Versement des cotisations

Les cotisations définies ci-après sont versées à l'organisme assureur désigné à l'article 3.1 pour mettre en œuvre les garanties du présent régime.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 26

Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 1,88 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 2,87 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,48 % sur les tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,25 % sur la tranche A et de 0,71 % sur les tranches B et C ;

- un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2013, le taux d'appel de la garantie incapacité temporaire est fixé à 96 %, soit une cotisation globale de 0,52 % sur la tranche A et de 1,14 % sur les tranches B et C portant ainsi la cotisation relais mensualisation à la charge du salarié à 0,23 % tranche A et 0,66 % tranches B et C.

La ventilation de la cotisation par risque est fixée dans le tableau annexé au présent accord.

Article 27

Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises au jour de la signature du présent accord, est égale à :

- 2,90 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 2,10 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 1,89 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,37 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2013, ce taux d'appel est fixé à 90 %, soit une cotisation égale à :

- hors Alsace et Moselle : 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles ;
- Alsace et Moselle : 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles.
- 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 30 % par l'employeur et à 70 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 30 % par l'employeur et à 70 % par le salarié.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent accord et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la commission paritaire de suivi.

Article 28

Retraite supplémentaire

Les salariés définis à l'article 2 bénéficient des dispositions visées par l'article 15 concernant les TAM et cadres de la convention collective nationale du secteur du paysage du 10 octobre 2008.

Article 29

Action sociale

Les ressortissants au régime peuvent prétendre à des aides sociales prises en charge et définies par l'organisme assureur désigné.

Article 30

Commission paritaire de suivi

Une commission de suivi, comprenant par moitié des représentants des deux parties signataires, est instituée.

Le collège représentant l'UNEP désigne au maximum 5 membres titulaires et le collège représentant les organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 5 membres titulaires, soit un siège par organisation syndicale de salariés signataire.

La faculté est offerte à l'UNEP et aux organisations syndicales de salariés de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La présidence de la commission paritaire de suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de 2 ans.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur désigné.

Cette commission paritaire de suivi se réunit, sur convocation du président, à la demande de l'une des organisations signataires et au moins une fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

La commission paritaire de suivi a en charge le suivi de la mise en œuvre du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord.

Elle examine les comptes du régime dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'assemblée générale de l'organisme assureur. L'examen portera notamment, par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées par le secteur du paysage dont les activités relèvent du champ d'application de la convention collective nationale du 10 octobre 2008.

Elle propose aux représentants de l'UNEP et à ceux des organisations syndicales de salariés de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 les éventuelles révisions et adaptations du présent accord.

Article 31

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives et/ou réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 12 mois.

Article 32

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur concomitamment à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 7 de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 soit au plus tôt le 1^{er} janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013, l'accord sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 33

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère chargé de l'agriculture, dans les conditions fixées par la législation.

Fait à Paris, le 15 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNEP.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC.

ANNEXE I

Taux contractuels et ventilation des cotisations en vigueur au 1^{er} janvier 2013

(En pourcentage.)

GARANTIE	TA			TB – TC		
	TRANCHE DE SALAIRE inférieure ou égale au plafond ASA			TRANCHE DE SALAIRE comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part salarié	Total	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	1,00		1,00	0,44	0,44	0,88
Capital décès	0,30		0,30	0,11	0,11	0,22
Indemnité frais d'obsèques	0,02		0,02			
Rente éducation	0,07		0,07	0,025	0,025	0,05
Rente de conjoint	0,61		0,61	0,305	0,305	0,61
Incapacité temporaire	0,29	0,25	0,54	0,48	0,71	1,19
Mensualisation	0,29		0,29	0,48		0,48
Relais mensualisation		0,25	0,25		0,71	0,71
Incapacité permanente	0,34		0,34	0,515	0,285	0,80
Incapacité permanente pri- vée	0,30		0,30	0,425	0,285	0,71
Incapacité permanente pro- fessionnelle	0,04		0,04	0,09		0,09
Total Prévoyance	1,63	0,25	1,88	1,435	1,435	2,87
(Soit en répartition)	86,70	13,30	100	50,00	50,00	100
Frais de santé						
Assiette salaire (avec coti- sation minimum 2,1 % PMSS)	1,45	1,45	2,90			
Assiette plafond sécurité sociale	0,378	0,882	1,26			
Frais de santé régime lo- cal Alsace-Moselle						
Assiette salaire (avec coti- sation minimum 1,37 % PMSS)	0,945	0,945	1,89			
Assiette plafond sécurité sociale	0,342	0,798	1,14			

ANNEXE II

TABLEAU DES GARANTIES SANTÉ DU PAYSAGE
(HORS ALSACE-MOSELLE)

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base sécurité sociale en % de la base de remboursement sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement sécurité sociale
Frais médicaux		
Honoraires médecins ⁽¹⁾	70 %	100 % des frais réels sécurité sociale
Auxiliaires médicaux	60 %	
Analyses, examen de laboratoire	60 %	100 % des frais réels sécurité sociale
Radiographie	70 %	
Actes de prévention responsables ⁽²⁾	De 35 % à 70 %	
Pharmacie		
Vignette blanche, bleue, orange	De 15 % à 65 %	TM
Optique		
Montures, verres, lentilles remboursées par la sécurité sociale ⁽³⁾	60 %	390 % BR + crédit de 340 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale ⁽³⁾	—	Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique : verres unifocaux	—	Crédit de 40 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique : verres multifocaux	—	Crédit de 110 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique global	—	En l'absence de prestations optique durant 2 ans, crédit supplémentaire de 50 € par bénéficiaire la 3 ^e année
Dentaire		
Soins dentaires remboursés	70 %	100 % des frais réels sécurité sociale
Prothèses dentaires (remboursées par la sécurité sociale)	70 %	410 % BR
Prothèses dentaires (actes hors nomen- clature ou non remboursés listés) ⁽⁴⁾	—	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie (prise en charge acceptée)	100 %	300 % BR
Orthodontie (prise en charge refusée)	—	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base sécurité sociale en % de la base de remboursement sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement sécurité sociale
Implantologie, parodontologie	—	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	60 %	100 % des frais réels sécurité sociale
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60 % ou 100 %	TM + 200 % BR
Prothèses auditives (prise en charge ac- ceptée)	60 %	390 % BR + crédit 400 € par an et par bénéficiaire
Prothèses auditives (prise en charge refu- sée)	—	Crédit de 385 € par an et par bénéficiaire
Hospitalisation médicale ou chirurgi- cale		
Frais de soins et de séjour	100 % ou 80 %	TM
Dépassements d'honoraires ⁽¹⁾	—	100 % des frais réels
Chambre particulière (y compris ambula- toire)	—	100 % des frais réels par jour limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Frais d'accompagnant ⁽⁵⁾	—	40 € par jour limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	—	100 % des frais réels
Maternité		
Dépassements d'honoraires et chambre particulière	—	Crédit de 1 000 € par maternité
Prime de naissance ⁽⁶⁾	—	210 € par enfant pour les 2 premiers 310 € à partir du 3 ^e
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	100 % ou 80 %	TM
Dépassements d'honoraires	—	100 % des frais réels
Chambre particulière	—	Crédit de 1 000 € par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	—	100 % des frais réels
Cures thermales		
Honoraires de surveillance médicale	70 %	100 % des frais réels sécurité sociale
Frais de soins et de séjour	65 %	35 % BR + 195 € par bénéficiaire et par an

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base sécurité sociale en % de la base de remboursement sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement sécurité sociale
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	65 %	TM + 100 % BR
Forfait actes lourds	–	100 % des frais réels
Soins et honoraires secteur non conventionné		
Honoraires médecins	70 % TA	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Auxiliaires médicaux, analyses, examen de laboratoire	60 % TA	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Dépassements d'honoraires (y compris psychiatrie)	–	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Chambre particulière secteur (y compris ambulatoire)	–	90 % des frais réels par jour limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
<p>(1) Conformément au décret du 21 mars 2012 relatif au contenu des « contrats responsables », le régime prévoit le remboursement de l'intégralité des dépassements d'honoraires encadrés des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant opté pour l'option de coordination.</p> <p>(2) Ensemble des actes de prévention remboursés par le régime de base de sécurité sociale, dont ceux définis par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – détartrage annuel complet ; – dépistage de l'hépatite B ; – scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (jusqu'à 14 ans) ; – bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (jusqu'à 14 ans) ; – dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition (au-delà de 50 ans) ; – ostéodensitométrie (femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans) ; – vaccinations (diphtérie, tétanos et poliomyélite (tous âges), coqueluche (avant 14 ans), hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), rubéole (adolescentes non vaccinées et femmes non immunisées désirant un enfant), <i>Haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques (avant 18 mois). <p>(3) Crédit total limité à 340 € par an et par bénéficiaire sur ces deux postes.</p> <p>(4) Bilan photos, couronne ou bridge provisoire, prothèse amovible transitoire (non définitive), dent provisoire, dépose d'une couronne ou d'un bridge (acte opposable en cas de nécessité médicale), délabrement d'un pilier sain pour pose d'un bridge.</p> <p>(5) Jusqu'aux 16 ans de l'enfant.</p> <p>(6) Egalement versée en cas d'adoption.</p>		

ANNEXE III
TABLEAU DES GARANTIES SANTÉ DU PAYSAGE
(Alsace-Moselle)

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base sécurité sociale en % de la base de remboursement sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement sécurité sociale
Frais médicaux		
Honoraires médecins ⁽¹⁾	90 %	100 % des frais réels sécurité sociale
Auxiliaires médicaux	90 %	
Analyses, examen de laboratoire	90 %	
Radiographie	90 %	
Actes de prévention responsables ⁽²⁾	90 %	
Pharmacie		
Vignette blanche, bleue, orange	De 15 % à 90 %	TM
Optique		
Montures, verres, lentilles remboursées par la sécurité sociale ⁽³⁾	90 %	540 % BR + crédit de 340 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale ⁽³⁾	—	Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique : verres uni- focaux	—	Crédit de 40 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique : verres multifocaux	—	Crédit de 110 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique global	—	En l'absence de prestations optique durant 2 ans, crédit supplémentaire de 50 € par bénéficiaire la 3 ^e année
Dentaire		
Soins dentaires remboursés	90 %	100 % des frais réels sécurité sociale
Prothèses dentaires (remboursées par la sécurité sociale)	90 %	390 % BR
Prothèses dentaires (actes hors nomencla- ture ou non remboursés listés) ⁽⁴⁾	—	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie (prise en charge acceptée)	100 %	300 % BR

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base sécurité sociale en % de la base de remboursement sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement sécurité sociale
Orthodontie (prise en charge refusée)	–	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
Implantologie, parodontologie	–	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	90 %	100 % des frais réels sécurité sociale
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	De 90 % à 100 %	TM + 200 % BR
Prothèses auditives (prise en charge ac- ceptée)	90 %	540 % BR + crédit 400 € par an et par bénéficiaire
Prothèses auditives (prise en charge refu- sée)	–	Crédit de 385 € par an et par bénéficiaire
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	90 %	TM
Dépassements d'honoraires ⁽¹⁾	–	100 % des frais réels
Chambre particulière (y compris ambula- toire)	–	100 % des frais réels par jour limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Frais d'accompagnant ⁽⁵⁾	–	40 € par jour limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	–
Maternité		
Dépassements d'honoraires et chambre particulière	–	Crédit de 1 000 € par maternité
Prime de naissance ⁽⁶⁾	–	210 € par enfant pour les 2 premiers 310 € à partir du 3 ^e
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	90 %	TM 100 % des frais réels
Dépassements d'honoraires	–	crédit de 1 000 € par an et par bénéficiaire
Chambre particulière	–	
Forfait hospitalier	–	100 % des frais réels
Cures thermales		
Honoraires de surveillance médicale	90 %	100 % des frais réels sécurité sociale
Frais de soins et de séjour	90 %	10 % BR + 195 € par bénéficiaire et par an

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base sécurité sociale en % de la base de remboursement sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement sécurité sociale
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	100 %	–
Forfait actes lourds	100 % des frais réels	–
Soins et honoraires secteur non conventionné		
Honoraires médecins	90 % TA	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Auxiliaires médicaux, analyses, examen de laboratoire	90 % TA	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Dépassements d'honoraires (y compris psychiatrie)	–	90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Chambre particulière secteur (y compris ambulatoire)	–	90 % des frais réels par jour limitée à 60 jours par an et par bénéficiaire
<p>(1) Conformément au décret du 21 mars 2012 relatif au contenu des « contrats responsables », le régime prévoit le remboursement de l'intégralité des dépassements d'honoraires encadrés des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation ayant opté pour l'option de coordination.</p> <p>(2) Ensemble des actes de prévention remboursés par le régime de base de sécurité sociale, dont ceux définis par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – détartrage annuel complet ; – dépistage de l'hépatite B ; – scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (jusqu'à 14 ans) ; – bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (jusqu'à 14 ans) ; – dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition (au-delà de 50 ans) ; – ostéodensitométrie (femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans) ; – vaccinations (diphtérie, tétanos et poliomyélite (tous âges), coqueluche (avant 14 ans), hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), rubéole (adolescentes non vaccinées et femmes non immunisées désirant un enfant), <i>Haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques (avant 18 mois). <p>(3) Crédit total limité à 340 € par an et par bénéficiaire sur ces deux postes.</p> <p>(4) Bilan photos, couronne ou bridge provisoire, prothèse amovible transitoire (non définitive), dent provisoire, dépose d'une couronne ou d'un bridge (acte opposable en cas de nécessité médicale), délabrement d'un pilier sain pour pose d'un bridge.</p> <p>(5) Jusqu'aux 16 ans de l'enfant.</p> <p>(6) Egalement versée en cas d'adoption.</p>		

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 7 DU 15 JUIN 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1297162M

IDCC : 7018

PRÉAMBULE

Dans l'objectif de préserver l'existence d'un régime de prévoyance institué par la convention collective nationale du 2 avril 1952 à destination des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles, dénoncée le 25 novembre 2011 par l'UNEP, les organisations syndicales de salariés et l'UNEP décident de définir par le présent avenant les conditions de mise en place d'un régime de prévoyance, frais de santé et de retraite supplémentaire pour les salariés relevant de l'AGIRC selon la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Article 1^{er}

*Modification des dispositions particulières propres aux TAM et cadres
de l'article 13 relevant du chapitre VI*

Les dispositions particulières propres aux techniciens agents de maîtrise ainsi que celles propres aux cadres, visées à l'article 13 de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 précitée, sont modifiées comme suit :

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC bénéficient désormais d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012 portant la mise en place de ce régime conventionnel dont l'organisme assureur désigné est la CPCEA, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions du II de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

La garantie rente de conjoint est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

Taux de cotisations et répartitions

1. Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 1,88 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 2,87 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Concernant le risque incapacité temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,48 % sur les tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,25 % sur la tranche A et de 0,71 % sur les tranches B et C ;

- un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2013, le taux d'appel de la garantie incapacité temporaire est fixé à 96 %, soit une cotisation globale de 0,52 % sur la tranche A et de 1,14 % sur les tranches B et C portant ainsi la cotisation relais mensualisation à la charge du salarié à 0,23 % tranche A et 0,66 % tranches B et C.

2. Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises au jour de la signature du présent avenant, est égale à :

- 2,90 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 2,10 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 1,89 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,37 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2013, ce taux d'appel est fixé à 90 %, soit une cotisation égale à :

- hors Alsace et Moselle : 2,61 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles ;
- Alsace et Moselle : 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles ;
- 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 30 % par l'employeur et à 70 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 30 % par l'employeur et à 70 % par le salarié.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent avenant et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la commission paritaire de suivi.

3. Garantie de retraite complémentaire

Conformément à l'évolution du régime de protection sociale, mis en place par la convention collective nationale de 1952, les garanties de retraite complémentaire initialement gérées par l'agriculture ont été confiées depuis le 1^{er} janvier 1997 aux institutions de retraite complémentaire ARRCO/AGIRC et le resteront.

Les prestations, les cotisations afférentes ainsi que les modalités de versement de celles-ci sont définies comme étant celles applicables aux régimes ARRCO et AGIRC en vigueur et définies par lesdits régimes.

A la date du 15 juin 2012, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

- 8 % (tranche A) au titre de la retraite complémentaire ARRCO, répartie à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié (soit 4,96 % à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;
- 16,24 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,07 % à la charge de l'employeur et 37,93 % à la charge du salarié (soit 10,08 % à la charge de l'employeur et 6,16 % à la charge du salarié).

Ces cotisations sont versées aux institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour la CAMARCA, ou toute autre institution désignée pour l'ARRCO, et AGRICA retraite AGIRC).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 a l'obligation de cotiser auprès de la CAMARCA.

Article 2

Suppression de l'article 14 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI

Les dispositions particulières propres aux techniciens agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres visées à l'article 14 de la convention collective du 10 octobre 2008 visant la garantie frais de santé intitulé « Top santé paysage » sont supprimées.

Article 3

Substitution de l'article 15 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI

Les dispositions particulières propres aux techniciens agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres, concernant la retraite supplémentaire visée à l'article 15 de la convention collective du 10 octobre 2008, apparaîtront désormais sous l'article 14 de la convention collective.

Article 4

Substitution et modification de l'article 16 relatif aux dispositions particulières propres aux TAM et cadres relevant du chapitre VI

Les dispositions particulières propres aux techniciens, agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres, visées à l'article 16 de la convention collective du 10 octobre 2008 relatif à l'incapacité temporaire, apparaîtront désormais sous l'article 15 de la convention collective.

Le dernier alinéa dudit article est remplacé et modifié comme suit :

« Les appointements versés par l'entreprise au salarié, en application du présent article, seront diminués chaque mois du montant des prestations en espèces allouées à l'intéressé, au titre des assurances sociales agricoles, de la CPCEA et de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de trajet ou de maternité, les indemnités journalières de base et complémentaires seront versées par les assurances sociales agricoles et la CPCEA sans délai de carence.

En tout état de cause, l'indemnisation versée au titre de l'incapacité temporaire ne doit pas excéder 100 % du salaire net du salarié.

Les dispositions qui précèdent s'entendent sous réserve du respect des obligations légales liées à la loi de mensualisation. »

Article 5

Suppression de l'article 17 relatif aux dispositions particulières des TAM et cadres relevant du chapitre VI

Les dispositions particulières propres aux techniciens, agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres, visées à l'article 17, sont abrogées. Les dispositions fixées à l'article 13 modifié concernant l'organisme désigné pour le contrat d'assurance visant la garantie de frais de santé leur sont substituées de plein droit.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur concomitamment à l'entrée en vigueur de l'accord national du régime de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des TAM et cadres du secteur du paysage, soit au plus tôt le 1^{er} janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 15 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNEP.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC.

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
DE PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)
(18 juin 2009)

AVENANT N° 1 DU 25 JUIN 2012

NOR : AGRS1297160M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Le syndicat des éleveurs de chevaux de sang de France ;

La fédération départementale des CUMA ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados ;

Le syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie ;

Le syndicat des producteurs de champignons du Calvados,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire du Calvados CFDT ;

La fédération CFTC-Agri ;

L'union départementale des syndicats force ouvrière du Calvados FO ;

L'UNSA agriculture agroalimentaire ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

Affiliation

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier l'ensemble des salariés visés au présent article auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6 par la signature d'un bulletin d'affiliation.

Les salariés ayant acquis préalablement le bénéfice du présent accord, à titre collectif, dont le contrat de travail a pris fin et embauchés dans les 3 mois suivant la fin du contrat du travail auprès d'une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er}, peuvent transférer leur droit acquis à la couverture complémentaire frais de santé prévue par le présent accord.

Dans ce cadre, les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

En tout état de cause et en cas de cessation des garanties, l'ancien salarié a la possibilité d'adhérer à l'une des garanties individuelles élaborées à son intention.

Le bénéfice du régime frais de santé prend effet le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'ancienneté est acquise, ou dès la date de l'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis précédemment pour ce même régime frais de santé.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Cas d'exclusion :

- les cadres ressortissant à la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles obligatoires ;
- les salariés non cadres définis ci-dessus ressortissant à un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 13 du présent accord.

Dispenses d'affiliation

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- les bénéficiaires de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Toutefois, cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément peuvent demander à être exclus de la présente assurance complémentaire ;
- les salariés ayant une faible rémunération : les salariés concernés sont ceux ayant une durée du travail inférieure à un mi-temps et n'ayant qu'un seul employeur ou les apprentis, pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération.

Ces salariés qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération, peuvent choisir de ne pas adhérer, sans remise en cause du caractère collectif du régime.

Il est précisé que le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié a le plus d'ancienneté. Cet employeur prendra en charge la cotisation à la complémentaire frais de santé telle que définie à l'article 7.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

La demande d'exclusion doit être notifiée par écrit à l'employeur dans un délai de 1 mois suivant l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant. »

Article 2

Le tableau des garanties de l'annexe I est mis à jour et remplacé par celui-ci :

« Tableau des garanties

GARANTIES	RÉGIME FRAIS DE SANTÉ		
	Remboursements ⁽¹⁾ régime de base MSA	Remboursements complémentaires ⁽¹⁾ Agri-Prévoyance	
Soins courants			
Honoraires de généralistes et spécialistes	70 % BR	TM ⁽²⁾	
Dépassements d'honoraires (secteurs conventionnés 1 et 2)	–	200 % BR limité à 4 fois par an	
Pharmacie	De 15 à 100 % BR	TM	
Analyses biologiques, auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthopédistes	60 % BR	TM	
Radiologie, électroradiologie	70 % BR	TM	
Actes techniques ⁽³⁾	De 35 à 70 % BR	TM	
Prothèses			
Prothèses, gros et petits appareillages (dont orthopédie)	60 % ou 100 % BR	TM	
Fournitures médicales, pansements	TM	TM	
Prothèses auditives	60 % BR	250 € par an, par oreille	
Optique		Partenaires GROUPAMA	Autres opticiens
Verres (prise en charge acceptée par le régime de base)	60 % BR	100 % prix négociés ⁽⁵⁾	395 % BR + forfait de 275 € par an et par bénéficiaire
Montures, lentilles (prise en charge acceptée par le régime de base)	60 % BR	220 € par an	
Dentaire		Partenaires GROUPAMA	Autres chirurgiens dentistes
Soins dentaires (sauf inlay/onlay)	70 % BR	100 % FR	30 % BR
Inlay/onlay	70 % BR	30 % BR	30 % BR
Prothèses acceptées par le régime de base	70 % BR	160 % BR + 300 € par an	140 % BR + crédit de 300 € par an
Orthodontie acceptée par le régime de base	100 % BR	150 % BR	

GARANTIES	RÉGIME FRAIS DE SANTÉ	
	Remboursements ⁽¹⁾ régime de base MSA	Remboursements complémentaires ⁽¹⁾ Agri-Prévoyance
Hospitalisation médicale ou chirurgicale ⁽⁴⁾		
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 % BR	TM
Dépassements d'honoraires	–	200 % BR
Forfait journalier	–	100 % du forfait dès le 1 ^{er} jour
Chambre particulière	–	40 € par jour limité à 60 jours par an, puis 25 € par jour
Maternité ⁽⁴⁾		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	-
Dépassements d'honoraires et chambre particulière	–	Crédit d'un tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Polyvalents		
Transport	65 % BR	TM
Forfait actes lourds « 18 € »	–	100 % du forfait
<p>(1) Uniquement en secteur conventionné 1 et 2, praticiens et/ou établissements. (2) Les dépassements sur les consultations hors parcours ne sont pas pris en charge. (3) Y compris actes de prévention « responsables » prévus par l'arrêté du 8 juin 2006. (4) Secteur conventionné ou non. (5) Prise en charge intégrale des verres sélectionnés par les opticiens partenaires et GROUPAMA dans la limite de deux verres par an et par personne. BR : base de remboursement à partir duquel est calculé le remboursement obligatoire. TM : ticket modérateur. FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p>		

Les actes de prévention couverts selon la réglementation en vigueur sont les suivants :

1. Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).
2. Un dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).
3. Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14^e anniversaire.
4. Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
5. Un dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
 - audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
 - audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
 - audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
 - audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).
6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.
7. Les vaccinations suivantes seules ou combinées :
 - diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

- coqueluche : avant 14 ans ;
- hépatite B : avant 14 ans ;
- BCG : avant 6 ans ;
- rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- *haemophilus influenzae* B ;
- vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. »

Article 3

L'article 11 « Suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 11

Suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les contributions de l'employeur et du salarié sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maternité, maladie ou accident (vie privée ou professionnelle) d'une durée d'au moins 1 mois civil complet, le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime obligatoire sera maintenu sans versement de la cotisation employeur et salarié, pendant 1 095 jours au maximum.

Par ailleurs et s'agissant de l'extension famille, les salariés ayant opté pour cette option prévue à l'annexe II de l'accord du 18 juin 2009 continueront de verser la cotisation correspondante auprès d'Agri-Prévoyance.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié formulée à Agri-Prévoyance, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation. Dans ce cas, Agri-Prévoyance procédera à la collecte de la cotisation directement auprès du salarié. »

Article 4

Le 4^e alinéa de l'article 7.1 « Montant de la cotisation » est modifié comme suit :

« Taux et répartition de la cotisation isolée obligatoire :

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime complémentaire frais de santé est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale à 0,96 % du PMSS.

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 20 % à la charge de l'employeur, soit 0,19 % ;
- 80 % à la charge du salarié, soit 0,77 %. »

Article 5

Le paragraphe 2 « Extension famille (conjoint et enfant) individuelle et facultative » de l'annexe II est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

L'extension famille (conjoint et enfants) est facultative et est laissée au choix du salarié.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative extension famille est à la seule charge du salarié et exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est égale à 1,75 % du PMSS.

Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et Agri-Prévoyance procédera directement à la collecte de la cotisation. »

Article 6

Les autres clauses de l'accord initial restent inchangées.

Article 7

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Le présent accord prendra effet au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 25 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120380-000912

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
