

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2014/51 DU 10 JANVIER 2015**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 51.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/51

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Assurances (agences générales) :</b> avenant n° 3 du 30 octobre 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif au temps de travail.....	3
<b>Avocats (cabinets [avocats salariés]) :</b> avenant n° 16 du 24 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle .....	7
<b>Avocats (cabinets [personnel salarié]) :</b> avenant n° 113 du 24 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.....	11
<b>Banque populaire :</b> accord du 24 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle .....	15
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> avenant n° 21 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014.....	32
<b>Bureaux d'études techniques :</b> avenant du 21 novembre 2014 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la formation professionnelle .....	35
<b>Caisse d'épargne :</b> accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle .....	37
<b>Caoutchouc :</b> accord du 5 novembre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA .....	56
<b>Caoutchouc :</b> accord du 5 novembre 2014 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle .....	58
<b>Journalistes et radiodiffusion :</b> accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	62
<b>Métallurgie :</b> accord du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	65
<b>Portage de presse :</b> adhésion par lettre du 10 décembre 2014 de la F3C CFDT à la convention collective .....	127
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement.....	128
<b>Sociétés financières :</b> accord du 23 octobre 2014 portant modification d'articles de la convention collective .....	196

Brochure n° 3115

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES**  
**GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

---

AVENANT N° 3 DU 30 OCTOBRE 2014  
À L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2000  
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1451263M  
IDCC : 2335

---

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

L'UNSA banques et assurances ;

La FSPBA CGT ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le cinquième point traitant des « conventions de forfait en jours sur une base annuelle » de l'article 7 « Temps de travail des cadres et des salariés itinérants non cadres » de l'accord de branche du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conventions de forfait en jours sur une base annuelle

1. Catégories des salariés concernés

Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'agence ou du point de vente auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont concernés les cadres de la classe VI de la grille de classification ainsi que les collaborateurs exerçant les métiers de chargé de clientèle et d'attaché d'agence positionnés en classes IV et V de la grille de classification dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné leur accord exprès pour la conclusion d'une telle convention.

## 2. Conditions de mise en place

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié.

## 3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum de 215 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets.

L'année complète s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

## 4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

## 5. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu de 215 jours de travail sur l'année, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les journées ou les demi-journées de repos découlant de la réduction du temps de travail sont réparties sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.

A défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos est fixée au choix de l'employeur et une moitié au choix du salarié, selon un calendrier préalable déterminé en début d'année.

Des journées ou demi-journées de repos peuvent être affectées à un compte épargne-temps (CET) s'il existe dans l'agence, dans les limites prévues par la loi et dans les conditions prévues par l'accord

ayant institué ce CET. Dans ce cas, l'affectation par le salarié de jours de repos au CET ne peut le conduire à travailler plus que le plafond de 215 jours.

Le salarié a la possibilité de renoncer, en accord avec son employeur, à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dans les conditions posées par l'article L. 3121-45 du code du travail.

#### 6. Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document individuel de suivi faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 215 jours.

Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

Il concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos.

L'employeur fournira au salarié un document permettant de réaliser ce décompte.

#### 7. Temps de repos. – Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail du salarié devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'employeur est le garant du respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière. Toutefois, lorsqu'il est constaté par l'employeur ou le salarié que les durées minimales de repos ne peuvent être respectées, ils doivent conjointement rechercher et apporter, dans les meilleurs délais, une solution alternative à cette situation afin de se mettre en conformité avec ces dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, l'employeur et son salarié devront conjointement veiller à ce qu'il soit fait un usage maîtrisé des moyens de communication technologique qui sont mis à la disposition du salarié. Cet usage doit en particulier respecter la vie privée du salarié et son temps de repos.

#### 8. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail

Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Pour ce faire, le salarié tiendra informé son employeur et l'alertera des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou sa charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur organisera un rendez-vous avec le salarié afin qu'une solution permettant de remédier à cette situation soit trouvée en commun.



## 9. Entretien individuel

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie d'au moins un entretien de suivi annuel avec son employeur. Au cours de cet entretien doivent être abordés les points suivants :

- la charge individuelle de travail du salarié ;
- l'organisation du travail de l'agence ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle et familiale ;
- l'impact éventuel de l'introduction de nouvelles technologies sur la charge de travail du salarié et l'organisation du travail de l'agence ;
- la rémunération du salarié.

## 10. Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise, s'il existe, est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'agence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. »

Fait à Paris, le 30 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

**Conventions collectives nationales**

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

---

AVENANT N° 16 DU 24 OCTOBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1451264M  
IDCC : 1850

---

Entre :

Le CNAE ;

La FNUJA ;

L'UPSA ;

La CNADA ;

Le SEACE ;

Le SAFE ;

L'ABFP,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

Le SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant n° 9 *bis* lui-même modifié par l'avenant n° 14 relatifs au versement des contributions de formation professionnelle des avocats salariés. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi dans sa séance du 12 septembre 2014.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Obligations légales de contribution  
à la formation professionnelle des avocats salariés*

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, à l'exception des entre-

prises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

#### Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des avocats salariés et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

#### Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des avocats salariés et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

#### Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des avocats salariés et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

#### Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des avocats salariés et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

### **Article 2**

#### *Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des avocats salariés*

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute des avocats salariés, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

### **Article 3**

#### *Compte personnel de formation*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux avocats salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acqui-

sition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les avocats salariés en activité réduite.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

#### Actions de formation éligibles

Sont actuellement éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, les formations juridiques, qualité, langues, anglais juridique, management et animation d'équipes, internet (RPVA).

### Article 4

#### *Portée de l'accord*

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets d'avocats.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant qui seront signés postérieurement à celui-ci ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

### Article 5

#### *Notification. – Entrée en vigueur et dépôt*

#### Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

#### Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de

la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 24 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

**Conventions collectives nationales**

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

---

AVENANT N° 113 DU 24 OCTOBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1451265M

IDCC : 1000

---

Entre :

Le CNAE ;

La CNADA ;

La FNUJA ;

L'UPSA ;

Le SEACE ;

L'ABFP ;

Le SAFE,

D'une part, et

Le SNPJ CFDT ;

La FEC FO ;

La CGT conseil ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

L'UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant n° 75 lui-même modifié par les avenants n° 97 et n° 97 *bis* relatifs au versement des contributions de formation professionnelle du personnel non avocat des cabinets d'avocats. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi dans sa séance du 12 septembre 2014.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés non avocats*

En application des dispositions législatives et réglementaires, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

#### Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute du personnel non avocat et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

#### Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute du personnel non avocat et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

#### Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute du personnel non avocat et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

#### Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute du personnel non avocat et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

## **Article 2**

### *Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés non avocats*

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute du personnel non avocat, à l'exception des

entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

### **Article 3**

#### *Compte personnel de formation*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les personnes salariées à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### *Dispositions transitoires*

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

#### *Actions de formation éligibles*

Sont éligibles au compte personnel de formation, quel que soit le niveau de qualification de leur titulaire, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail :

- les formations sanctionnées par les certificats de qualification professionnelle élaborés par la branche des cabinets d'avocats. A la date de signature du présent avenant, les certificats de qualification professionnelle d'assistante juridique et de juriste en cabinet d'avocat sont éligibles au compte personnel de formation ;
- les formations sanctionnées par les certifications élaborées par l'Ecole nationale de droit et de procédure pour le personnel des cabinets d'avocats (ENADEP) enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications. A la date de signature du présent avenant, le titre de secrétaire juridique est éligible au compte personnel de formation.

### **Article 4**

#### *Portée de l'accord*

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets d'avocats.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant qui seront signés postérieurement à celui-ci ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.



## Article 5

### *Notification. – Entrée en vigueur et dépôt*

#### Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

#### Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 24 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**BANQUE POPULAIRE**

ACCORD DU 24 OCTOBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1451262M

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont conduit les partenaires sociaux à mettre les textes relatifs à la formation professionnelle en conformité avec la loi et les textes réglementaires.

Dans un souci de lisibilité et de clarté, ils ont souhaité regrouper dans un seul accord collectif l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au réseau des banques populaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et de formation professionnelle en alternance.

En conséquence, les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions suivantes :

- accord AFB du 8 juillet 2005 relatif à la formation tout au long de la vie dans les banques (dont les dispositions ont été maintenues en application de l'article 5 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009) ;
- accord du 8 novembre 2006 relatif à la formation et à l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel ;
- accord du 6 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle en alternance.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rappeler leur attachement à une politique de formation professionnelle innovante et dynamique au service du développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs et des entreprises de la branche. Le présent accord s'inscrit en complément de l'accord du 15 décembre 2010 portant constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la branche Banque populaire ainsi que de l'accord GPEC groupe.

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord de branche du 14 mars 2013.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5.1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

TITRE I<sup>ER</sup>

**ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Conscientes de l'intérêt majeur des dispositifs de formation en alternance tant pour les entreprises de la branche dans le cadre de leur politique de recrutement que pour les bénéficiaires de ces

dispositifs, notamment en termes d'opportunité pour ces publics de découvrir, de conforter une connaissance des pratiques professionnelles ou d'optimiser des compétences professionnelles, les parties signataires entendent définir ci-après des règles communes aux entreprises de la branche.

En outre, elles ont souhaité rappeler leur attachement aux dispositions relatives au plan de formation qui permettent le maintien et le développement des salariés dans leur emploi.

## **Article 2**

### *Contrat de professionnalisation*

#### **Article 2.1**

##### *Objet et principes du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles de branche illustrées par les métiers repères ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions en vigueur, les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 4.4 du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire.

#### **Article 2.2**

##### *Publics*

Ce contrat est ouvert :

1. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
2. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale ;
3. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
4. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
5. Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

## Article 2.3

### *Durée et répartition de l'action de professionnalisation*

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités au premier alinéa du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà de la durée de l'action de professionnalisation.

## Article 2.4

### *Rémunération*

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, la rémunération annuelle du collaborateur en contrat de professionnalisation est au minimum calculée selon les bases suivantes :

Pour les moins de 26 ans :

- montant non inférieur à  $13 \times 70 \%$  du Smic ; ou
- montant non inférieur à  $13 \times 80 \%$  du Smic pour le titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel.

Dès l'âge de 26 ans :

- montant non inférieur à  $13 \times \text{Smic}$  ni à 85 % du salaire minimal de la branche Banque populaire pour un salarié « niveau B ».

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés *pro rata temporis*. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les collaborateurs en contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

## **Article 2.5**

### *Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail*

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

## **Article 2.6**

### *Information du salarié*

Avant la signature du contrat de professionnalisation, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

En cas de non-continuation de la relation contractuelle, le collaborateur bénéficie à sa demande d'un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien, le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire de l'AFB et sur le nouveau service public dédié à l'orientation.

## **Article 3**

### *Contrat d'apprentissage*

## **Article 3.1**

### *Objet du contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'Education nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

## **Article 3.2**

### *Durée du contrat*

### **Article 3.2.1**

#### *Contrat d'apprentissage à durée indéterminée*

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation prévu. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

### **Article 3.2.2**

#### *Contrat d'apprentissage à durée déterminée*

La durée du contrat de travail est de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois, cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

### **Article 3.3**

#### *Mise en œuvre de l'apprentissage*

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du collaborateur est organisé.

Postérieurement à l'entretien d'évaluation sur le déroulement de la formation organisé par le CFA dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat et auquel participe l'employeur, l'apprenti(e) bénéficie au moins d'un entretien à mi-parcours mené par la DRH, en étroite concertation avec le maître d'apprentissage (désigné selon les règles définies aux articles L. 6223-5 à L. 6223-8 et R. 6623-22 à R. 3323-24 du code du travail) et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration.

### **Article 3.4**

#### *Rémunération*

Les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle des collaborateurs d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage est au minimum calculée sur la base du salaire minimal de la branche BP pour un salarié « niveau B » ou du Smic.

En outre, les règles propres à chaque tranche d'âge sont les suivantes :

- 18 ans à moins de 21 ans : application du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage, soit :
  - 1<sup>re</sup> année : 43 % ;
  - 2<sup>e</sup> année : 51 % ;
  - 3<sup>e</sup> année : 67 % ;
- 21 ans et plus : majoration du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage avec application des taux suivants :
  - 1<sup>re</sup> année : 57 % ;
  - 2<sup>e</sup> année : 67 % ;
  - 3<sup>e</sup> année : 87 %.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le collaborateur reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Conformément aux modalités retenues pour l'ensemble des collaborateurs dans l'entreprise, la rémunération des collaborateurs en contrat d'apprentissage est versée sur 12 ou 13 mensualités.

Les collaborateurs en contrat d'apprentissage bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

### **Article 3.5**

#### *Maître d'apprentissage et évaluation*

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage » ; l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

### **Article 4**

#### *Dispositions communes au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage*

#### **Article 4.1**

##### *Conditions d'accueil*

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau collaborateur en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le collaborateur rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.

Enfin, les objectifs fixés aux collaborateurs seront adaptés à leur situation d'alternant, notamment au regard de leur temps de travail dans l'entreprise.

#### **Article 4.2**

##### *Formation pratique*

Par ailleurs, en vue de donner au collaborateur en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la branche organisent sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activités associé à un accompagnement pédagogique approprié.

#### **Article 4.3**

##### *Accompagnement des projets professionnels*

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le collaborateur concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la direction des ressources humaines. A cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel



ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauche, etc.).

#### **Article 4.4**

##### *Tuteur ou maître d'apprentissage et activité tutorale*

La branche Banque populaire réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas « maître d'apprentissage »).

L'activité tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Ce dernier doit être en mesure d'assurer un suivi régulier du collaborateur. Son rôle s'exerce selon des principes permettant de promouvoir le développement du tutorat :

- la mission du tuteur en complément de celle du responsable hiérarchique est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieure en lui apportant son savoir-faire et son expérience ;
- le tuteur assure le suivi et la préparation de l'évaluation professionnelle du tutoré à travers les supports mis à sa disposition. Il veille également à coordonner la relation avec les autres intervenants dans le dispositif ;
- le tuteur bénéficie d'une formation lui permettant d'appréhender les situations types et de conduire les entretiens avec le tutoré ;
- l'activité du tutorat est exercée de façon simultanée au bénéfice de trois collaborateurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au maximum (dont deux collaborateurs en contrat d'apprentissage au plus) ;
- le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur ;
- la mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.

En outre, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales comme l'accueil dans l'entreprise ou notamment le suivi administratif de la professionnalisation peuvent être confiées aux services appropriés ; le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique.



## Article 5

### *Plan de formation*

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des collaborateurs, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des collaborateurs et de l'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Les entreprises ont la possibilité, par accord collectif, d'élaborer un plan de formation triennal, de déterminer le calendrier de consultation annuelle du comité d'entreprise et, le cas échéant, de compléter la liste des informations à transmettre au comité d'entreprise prévue aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail.

Le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an <sup>(1)</sup>. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation. La formation suivie dans ce cadre est prise en considération par l'employeur dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées « dans les conditions du hors temps de travail » ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord conformément aux dispositions du code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans tous les cas, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Au titre des actions de formation entreprises dans le cadre du plan de formation d'entreprise, la branche entend apporter une attention à toutes les modalités pédagogiques pouvant faciliter l'efficacité et la qualité des formations. Il s'agit là de pouvoir mettre à disposition autant que possible tant la formation présentielle que la formation à distance (développement du e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

## Article 6

### *Formation ouverte et à distance*

Concernant les formations à distance telles que prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail, la branche préconise les principes :

Modalités pratiques :

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire pour la réalisation des activités pédagogiques prescrites ;

---

(1) Le salarié peut dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon que le collaborateur ne soit pas interrompu par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Modalités de mise en œuvre :

Durée des séquences :

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation.

Modalités d'accompagnement :

- la liste des personnes chargées d'assister le salarié en formation d'un point de vue technique et/ou pédagogique lui est fournie avant son entrée en formation ainsi que les qualités et domaines de compétences de ces personnes ;
- les modalités d'accompagnement sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation, notamment :
  - les modalités techniques selon lesquelles le salarié est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
  - les délais dans lesquels les personnes ressources sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est asynchrone.

Modalités de suivi de l'action :

- lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF) <sup>(1)</sup> et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée doit figurer dans le PIF ;
- l'information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données. Ces dernières ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées ;
- lorsque l'entreprise doit justifier de l'assiduité de la personne à une formation, elle a recours aux éléments suivants :
  - justificatifs de réalisation des travaux demandés en application du 1° de l'article L. 6353-1 du code du travail ;
  - informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
  - évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation.

Pour les salariés en contact direct avec la clientèle et qui n'ont pas accès à un espace individuel, l'employeur met à disposition du salarié un espace dédié à la FOAD le temps de la formation.

Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les orientations et priorités de formation définies par la branche.

## TITRE II SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

### Article 7 *Certifications*

La certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

---

(1) Le protocole individuel de formation (PIF) est un engagement concerté établi entre l'organisme de formation, le salarié et éventuellement un lieu d'accueil relais.

Les certifications professionnelles sont organisées en trois registres :

1. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat inscrits de droit au RNCP ;
2. Les certificats de qualification professionnelle élaborés dans le cadre des branches professionnelles inscrits à la demande au RNCP ;
3. Les diplômes et titres élaborés par les organismes publics ou privés de formation inscrits à la demande au RNCP.

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figurent les certifications validées par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), instance placée auprès du Premier ministre.

L'ensemble de ces certifications sont accessibles :

- soit par la formation initiale ;
- soit par la formation par alternance ;
- soit par la formation continue ;
- soit par la validation des acquis de l'expérience.

## **Article 8**

### *Accès à l'information*

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque collaborateur de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le collaborateur acteur de son projet professionnel.

Ainsi, la DRH de chaque entreprise de la branche s'attache, selon ses modalités (intranet, support papier, etc.), à permettre à tout collaborateur d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers au regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...) ainsi qu'à une liste, non exhaustive, des titres et diplômes de la profession bancaire.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessibles aux collaborateurs les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés dans l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications au fur et à mesure de leur élaboration.

Par ailleurs, la DRH de chaque entreprise veille à se tenir disponible pour répondre aux différentes questions des collaborateurs souhaitant enrichir leur connaissance de l'entreprise et des évolutions professionnelles qu'elle est susceptible de leur proposer, y compris sur le périmètre de la branche.

Enfin, outre l'information sur les dispositifs traditionnels que sont le bilan de compétences et le congé individuel de formation, la DRH de chaque entreprise doit également communiquer au collaborateur qui le souhaite les éléments caractéristiques concernant les outils abordés ci-dessous.

Le BP banque, le BTS banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit-formation.

## **Article 9**

### *Périodes de professionnalisation*

#### **Article 9.1**

##### *Définition de la période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi et le développement de salariés en contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou par la CPNE :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié ;
- d'acquérir une des qualifications visées par l'article 2 du présent accord ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'un métier repère de la convention collective ;
- de participer au développement des compétences du salarié ;
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à l'égalité d'accès à la formation.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

## **Article 9.2**

### *Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation*

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants (sans ordre préférentiel) :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. A ce titre, entrent dans cette catégorie :
  - les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise ;
  - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique et l'acquisition d'un savoir-faire pratique ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou un congé d'adoption ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du code du travail ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- aux salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée supérieure à 12 mois.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

### **Article 9.3**

#### *Organisation de la période de professionnalisation*

Les actions de période de professionnalisation de catégorie 2 « Développement des compétences » peuvent avoir lieu soit à l'initiative du collaborateur dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le collaborateur avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Article 10**

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La VAE permet à chaque collaborateur de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

La VAE relève de l'initiative individuelle du collaborateur. La DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à mettre à la disposition des collaborateurs une information sur les dispositions légales régissant ce dispositif ainsi qu'une aide pour la constitution administrative du dossier (photocopies).

Pour accompagner l'acquisition de compétences sur les métiers au cœur des enjeux de nos entreprises, et dans un objectif de développement des atouts professionnels des collaborateurs, la branche encourage l'étude de partenariats académiques intégrant des démarches de VAE collectives.

Dans ce cadre, les parcours de formation mis en œuvre selon des formats spécifiques peuvent conduire à l'obtention de diplômes et de titres homologués. S'agissant d'un droit individuel des salariés, la démarche reste proposée aux salariés, qui disposent de la faculté de l'accepter ou non.

### **Article 11**

#### *Congé individuel de formation (CIF)*

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du CIF, de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs collaborateurs des conditions d'exercice du droit au CIF conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie de 1 an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

### TITRE III

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

### Article 12

#### *Propriétés du CPF*

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est intégralement transférable. Les heures portées au crédit du CPF le demeurent même en cas de changement d'employeur, peu important la rupture du contrat de travail et son motif.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte personnel de formation.

Le CPF entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### Article 13

#### *Modalités d'alimentation*

#### Article 13.1

##### *Principes généraux*

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, la durée des droits acquis dans le cadre du CPF chaque année est calculée *pro rata temporis* de la durée du travail prévue au contrat de travail.

L'entreprise adresse avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires éventuellement attribuées.

#### Article 13.2

##### *Heures de formation supplémentaires dans le cadre des abondements*

Les heures de formation supplémentaires éventuellement attribuées au salarié dans le cadre d'abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

#### Article 13.3

##### *Transition DIF-CPF*

Le compte personnel de formation (CPF) prend le relais du droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.



Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1<sup>er</sup> janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF à cette date dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015, les entreprises informent par écrit et individuellement chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

## **Article 14**

### *Formations éligibles au CPF*

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du code du travail ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au CPF, dans des conditions définies par décret.

## **Article 15**

### *Modalités de mobilisation*

### **Article 15.1**

#### *Mobilisation du CPF hors temps de travail*

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation.

### **Article 15.2**

#### *Mobilisation du CPF pendant le temps de travail*

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de la durée de la formation, inférieure ou supérieure ou égale à 6 mois).

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4-II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants ; l'accord préalable de l'employeur ne portant que sur le calendrier de la formation :

- suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans) ;
- pour acquérir le socle de compétences de base ;
- ou bénéficier d'une action d'accompagnement à la VAE.

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, son absence de réponse valant acceptation.

### **Article 15.3**

#### *Modalités de mobilisation*

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche Banque populaire ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Ces listes sont actualisées de façon régulière.

### **Article 15.4**

#### *Mobilisation pendant la période transitoire DIF-CPF*

La mobilisation se fait en premier lieu sur les heures acquises et non utilisées au titre du DIF pendant la période transitoire courant jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ces heures pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPE, dans la limite d'un plafond total de 150 heures, pour permettre au salarié de mobiliser son CPF.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les droits acquis au titre du DIF et non utilisés à cette date sont définitivement éteints.

### **Article 16**

#### *Rémunération et protection sociale*

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **TITRE IV**

### **ORIENTATION ET ACTIONS RELATIVES À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **Article 17**

#### *Bilan de compétences*

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.



Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens du code du travail, est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le collaborateur qui souhaite suivre un bilan de compétences doit répondre aux conditions requises par les dispositions légales et conventionnelles. Il en fait la demande auprès de l'organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du CIF auquel l'employeur verse sa contribution destinée aux financements des CIF.

Toutefois, en cas de refus de prise en charge par ledit organisme, le collaborateur peut alors demander à son employeur de suivre un bilan de compétences au titre du CPF.

## **Article 18**

### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Il est formalisé dans un document écrit.

Tous les 6 ans, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## **TITRE V**

### **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 19**

### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa signature et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

En aucun cas il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4, alinéa 2, du code du travail.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier entre 3 et 6 mois avant l'expiration du présent accord.

A l'occasion de cette négociation, un bilan sera effectué sur 2 années d'application du présent accord, avec les indicateurs à disposition, comme par exemple la part des salariés formés, le nombre d'heures de formation rémunérées par salarié formé.

## **Article 20**

### *Demande de révision*

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de pro-

positions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

## **Article 21**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 24 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

BPCE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

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)**

---

AVENANT N° 21 DU 2 DÉCEMBRE 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014  
(BASSE-NORMANDIE)

NOR : ASET1450828M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FFB Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives des employeurs et des salariés du bâtiment de Basse-Normandie se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Basse-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014 et à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

## Article 2

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit :

- coefficient 150 : 1 461,49 € ;
- coefficient 170 : 1 481,06 € ;
- coefficient 250 : 1 962,61 € ;
- coefficient 270 : 2 089,86 €.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2014, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après :

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 461,49	9,636
– position 2	170	1 481,06	9,765
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 535,81	10,126
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 693,40	11,165
– position 2	230	1 819,58	11,997
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 962,61	12,940
– position 2	270	2 089,86	13,779

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 369,56 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,304 €.

## Article 3

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit :

- coefficient 150 : 1 471,81 € ;
- coefficient 170 : 1 491,37 € ;
- coefficient 250 : 1 976,26 € ;
- coefficient 270 : 2 104,42 €.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 471,81	9,704
– position 2	170	1 491,37	9,833
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 546,58	10,197
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 705,23	11,243
– position 2	230	1 832,17	12,080
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 976,26	13,030
– position 2	270	2 104,42	13,875

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 372,07 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,348 €.

#### Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15°, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

#### Article 5

Le présent accord entrera en vigueur aux dates indiquées aux articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 2 décembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

---

AVENANT DU 21 NOVEMBRE 2014  
À L'ACCORD DU 28 JUIN 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1451267M

IDCC : 1486

---

Entre :

Le SYNTEC ;

La CINOV,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 1.6 « Critères d'éligibilité et prise en charge financière par le FAFIEC » est modifié comme suit :

« 1.6. Critères d'éligibilité et prise en charge financière par le FAFIEC

Les contrats de professionnalisation pris en charge par le FAFIEC concernent les métiers de la branche ainsi que les métiers transverses.

Le tableau ci-dessous détaille les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC, les montants de prise en charge par le FAFIEC étant définis annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation.

QUALIFICATION visée/ sanction de la formation	MÉTIER de la branche et métiers transverses	NIVEAU d'entrée du bénéfi- ciaire	AMPLITUDE/ durée du contrat	DURÉE de la forma- tion (en % du temps du contrat)	PRISE en charge par l'OPCA <sup>(2)</sup>
Diplôme Titre (RNCP) CQP et CQPI (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mois	15 à 50 % > 150 heures	De 14 € à 20 € et de 9,15 € à 15 € pour les métiers transverses
	Tous	≤ bac/bac + 1			De 14 € à 20 € et de 9,15 € à 15 € pour les métiers transverses
Qualifications reconnues dans les classifications de la CCN	Tous	Tous niveaux	De 6 à 18 mois	15 à 25 % > 150 heures	De 14 € à 20 € et de 9,15 € à 15 € pour les métiers transverses
			Au-delà du 18 <sup>e</sup> mois	Pas de prise en charge	
Publics en difficulté <sup>(1)</sup>	Tous		Jusqu'à 24 mois	De 15 € à 20 € par heure	
Jeunes sans qualification	Tous		De 6 à 24 mois se- lon la qualification visée	De 18 € à 25 € par heure	

(1) Le contrat de professionnalisation est étendu aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour adultes handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(2) Les montants de prise en charge par le FAFIEC sont déterminés chaque année dans le respect des dispositions des accords de branche et/ou de la politique de formation.

Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'article 1.7 « Tutorat des contrats de professionnalisation » est modifié comme suit :

#### « Article 1.7

##### *Fonction tutorale*

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, le FAFIEC prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi la formation spécifique prévue au titre VI, section 1, de l'accord du 28 juin 2011. »

##### Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 21 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**CAISSE D'ÉPARGNE**

---

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1451259M

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle, notamment les règles relatives à son financement, replaçant ainsi la formation professionnelle au cœur de la sécurisation des parcours professionnels et du développement de nouvelles compétences ou de l'acquisition de nouvelles qualifications.

Compte tenu des impacts de cette réforme sur les dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre au sein de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité revoir intégralement les dispositions conventionnelles initialement prévues dans l'accord collectif national du 10 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Par conséquent, les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord du 10 juin 2005 susvisé.

Les parties signataires entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi et l'ANI pour permettre :

- aux salariés de s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, de devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, de renforcer leurs compétences, contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels, d'acquérir de nouvelles qualifications, de développer des compétences nouvelles induites par l'évolution des métiers et des emplois ;
- aux entreprises de la branche d'être plus performantes.

Les partenaires sociaux de la branche portent une attention particulière à la nécessaire coordination des différents acteurs de la formation professionnelle au niveau des régions et des territoires.

Le secteur bancaire connaît depuis plusieurs années de profondes mutations en termes tant de relation clientèle que d'organisation et de métiers. Il est, en outre, confronté au contexte démographique caractérisé à la fois par le départ à la retraite d'un flux croissant d'actifs et par l'allongement des carrières.

L'évolution de cet environnement conduit les entreprises de la branche à s'adapter en permanence et à donner à leurs salariés l'accès aux connaissances professionnelles pour remplir leurs missions.

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place un dispositif de formation de branche permettant de réaliser une convergence efficace entre les besoins et attentes des salariés en termes d'évolution de compétences, de qualifications et d'évolution professionnelle et le nécessaire développement économique des entreprises. A ce titre, les dispositifs de formation professionnelle constituent un élément essentiel d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au service notamment du développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés.



Elles entendent par le présent accord donner aux salariés les moyens de se préparer à leurs nouveaux enjeux et ainsi contribuer à améliorer les capacités opérationnelles et l'efficacité des entreprises au service de leurs clients. En outre, elles expriment leur conviction qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard des nouveaux entrants potentiels.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionné à l'article 5 de la loi du 18 juin 2009 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

## CHAPITRE II

### ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PRIVILÉGIÉES PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Convaincues de la nécessité de mettre en œuvre une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la branche, les parties signataires :

- affirment le principe d'intégration de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;
- souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants et notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité en termes de métiers de chacun ;
- soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentielles, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance ainsi que l'apport d'accompagnements de type monitorat ou tutorat. Ce point fera l'objet d'une attention particulière de la CPNE.

Les ambitions des entreprises de la branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés notamment dans :

- les nouvelles formes de relation avec la clientèle ;
- l'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail ;
- les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant notre métier ;
- la nécessaire évolution de notre expertise ;
- l'enrichissement de la dimension managériale ;
- l'offre de formation qualifiante ou diplômante.

Dans une logique d'attractivité et d'appropriation, cette offre de formation partagée par les entreprises de la branche vise aussi à s'appliquer aux nouveaux embauchés.

Par ailleurs, dans le cadre des nouveaux dispositifs, tels que les contrats et périodes de professionnalisation, les entreprises de la branche seront attentives à prendre en compte les publics prioritaires tels que les nouveaux entrants, notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification, les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à 6 mois, les seniors dans le cadre de l'allongement des carrières et les salariés dont le niveau de qualification doit être renforcé pour faire face à l'évolution du métier.

En outre, les parties signataires réaffirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation, car elle constitue un facteur essentiel de l'égalité professionnelle.

Les priorités ainsi définies seront, en tant que de besoin, complétées par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), éclairée notamment par les travaux de l'observatoire prospectif des métiers des qualifications et des compétences.

### CHAPITRE III

#### MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE LA POLITIQUE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

##### **Article 1<sup>er</sup>**

###### *Rôle des instances représentatives du personnel*

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont informés et consultés par l'employeur sur le plan de formation de l'entreprise.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir ainsi que sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Les conclusions et les recommandations de la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont communiquées aux institutions représentatives du personnel, dans les conditions fixées par la CPNE.

##### **Article 2**

###### *Négociation de branche*

Les participants à la négociation de branche se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés, les abondements supplémentaires éventuels du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans. Elle s'inscrit pleinement dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menée par les entreprises.

##### **Article 3**

###### *Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)*

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle, et ce en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de branche présentes dans le groupe BPCE (CPNE et OPMQC notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE a pour mission de s'attacher à définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Elle s'attache notamment au contenu et aux modalités de déploiement du parcours destiné au nouvel entrant, considérant que l'intégration est une étape fondamentale dans la vie professionnelle du salarié. A ce titre, et dans l'hypothèse où un salarié de la filière vente et service clients aurait été recruté à un niveau de classification T2, la réussite à ce parcours – appréciation favorable de la hiérarchie et de la DRH de l'entreprise – donnera lieu à une évolution vers

un niveau de classification T3. Celle-ci interviendra au plus tard dans un délai de 6 mois à compter de la réussite à ce parcours.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre, d'une part, du contrat de professionnalisation et, d'autre part, de la période de professionnalisation.

Elle définit les priorités des actions de formation auxquelles peuvent participer les salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore pour la branche une liste des formations éligibles au compte personnel de formation, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la branche.

Elle élabore la liste des qualifications reconnues par la branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ou de faire l'objet d'une demande d'homologation.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la section professionnelle paritaire.

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Dans le cadre de sa mission, la CPNE dispose notamment des travaux de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La CPNE détermine les modalités de communication de ses conclusions et recommandations aux institutions représentatives du personnel et aux employeurs de la branche notamment.

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de 2 ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il a l'initiative des convocations.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an à l'initiative de son président.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursement de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE sont celles définies par l'accord collectif national du 30 septembre 2003 relatif au droit syndical national dans le réseau des caisses d'épargne ou de ses éventuels avenants de mise à jour ultérieurs.

## **Article 4**

### *Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences*

#### **Article 4.1**

##### *Objet*

Les missions essentielles de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (ci-après « l'observatoire ») sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne – avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou

- d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Cette fonction est assurée par le comité paritaire de pilotage, issu de la CPNE.

## **Article 4.2**

### *Comité paritaire de pilotage*

Le rôle de comité paritaire de pilotage des entreprises de la branche est assuré par les membres de la CPNE dans la composition restreinte suivante :

- un membre par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par BPCE.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- arrêter les modalités de communication de l'observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins une fois par an.

## CHAPITRE IV

### ACCÈS À L'EMPLOI

## **Article 5**

### *Contrat de professionnalisation*

## **Article 5.1**

### *Objet et principes*

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise ;
- l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

- dans les départements d’outre-mer aux bénéficiaires du revenu minimum d’insertion et de l’allocation de parent isolé.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l’occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d’emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d’insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- aux salariés d’acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la branche ou figurant dans la liste établie par la CPNE ;
- aux entreprises de qualifier les salariés, et ce dans un objectif global d’intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- la réalisation d’un entretien préalablement et à l’issue du parcours de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d’évaluation de ses acquis ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;
- un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l’entreprise, dans le respect du temps de travail ;
- l’accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- l’évaluation de l’acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L’entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d’un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l’accompagner, dans les conditions définies à l’article 7.4 ci-après.

## **Article 5.2**

### *Modalités*

#### **Article 5.2.1**

##### *Durée du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est conclu :

- dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d’actions de professionnalisation d’une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- dans le cadre d’un contrat à durée déterminée (CDD), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas, l’entreprise s’inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l’employeur en cohérence avec la durée de l’action de professionnalisation nécessaire à l’acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l’action de professionnalisation qui fait l’objet d’un CDD ou l’action de professionnalisation qui se situe au début d’un CDI peut être allongée jusqu’à 24 mois en fonction des publics et parcours de qualification envisagés. La CPNE examine la liste desdites actions et de leurs publics spécifiques.

#### **Article 5.2.2**

##### *Durée de la formation*

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l’action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

### **Article 5.2.3**

#### *Rémunération de la formation*

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % de la rémunération annuelle minimale de la classification de leur emploi ou à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

### **Article 6**

#### *Contrat d'apprentissage*

#### **Article 6.1**

##### *Objet du contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'Education nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figurent les certifications validées par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), instance placée auprès du Premier ministre.

#### **Article 6.2**

##### *Durée du contrat*

##### **Article 6.2.1**

##### *Contrat d'apprentissage à durée indéterminée*

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

##### **Article 6.2.2**

##### *Contrat d'apprentissage à durée déterminée*

La durée du contrat de travail est de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois, cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

### **Article 6.3**

#### *Mise en œuvre de l'apprentissage*

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

### **Article 6.4**

#### *Rémunération*

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

### **Article 6.5**

#### *Maître d'apprentissage et évaluation*

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage ». Si l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale, un rôle de coordination de cette équipe doit être assuré par le maître d'apprentissage afin d'assurer la qualité de l'accompagnement.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

### **Article 7**

#### *Dispositions communes au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage*

### **Article 7.1**

#### *Conditions d'accueil*

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.



## **Article 7.2**

### *Formation pratique*

Par ailleurs, en vue de donner au salarié en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la branche organisent, dans le respect du temps de travail, sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activités associé à un accompagnement pédagogique approprié.

## **Article 7.3**

### *Accompagnement des projets professionnels*

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le salarié concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la direction des ressources humaines. A cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauche, etc.).

## **Article 7.4**

### *Tuteur ou maître d'apprentissage et activité tutorale*

La branche Caisse d'épargne affirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas « maître d'apprentissage »).

Le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés.

L'activité tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur, en termes de profil, doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques.

L'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.

La mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires, dont deux salariés en contrat d'apprentissage au plus.



Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et d'outils d'accompagnement.

Elles prennent en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre des parcours professionnels des personnes concernées.

## CHAPITRE V

### MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### Article 8

##### *Plan de formation*

Les parties signataires considèrent le plan de formation de l'entreprise comme une démarche permettant de formaliser et de mettre en œuvre une politique de formation visant la professionnalisation des salariés, le développement de leurs compétences et de leurs qualifications et favorisant leur progression et leur fidélisation.

Ce plan précise la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories :

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

Les parties s'attachent à rappeler que ces deux catégories du plan de formation sont mises en œuvre selon les modalités suivantes prévues par la loi :

« Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant la réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (...).

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait (...). »

Conformément aux dispositions légales, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement de reconnaissance par l'employeur. Celui-ci définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements souscrits dès lors que le salarié aura suivi sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues. A ce titre et en fonction des opportunités professionnelles en lien avec sa formation, un examen prioritaire de son profil sera réalisé par la DRH.

Chaque entreprise définit les actions se rattachant aux deux catégories susvisées en fonction de ses spécificités. A ce titre, une même action peut relever de différentes catégories en fonction du public et de l'objectif visé.

#### Article 9

##### *Formation ouverte et à distance (FOAD)*

Concernant les formations à distance, la branche affirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation permettant ainsi, outre l'utilisation du présentiel, l'utilisation de l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, accompagnement à distance...). Les modalités à distance contribuent à enrichir l'offre pédagogique globale.

## Article 9.1

Modalités pratiques :

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées ;
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon que le salarié ne soit pas interrompu, notamment par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

## Article 9.2

### *Modalités de mise en œuvre*

Durée des séquences :

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation et au respect de la réglementation relative à la durée du travail.

Modalités d'accompagnement :

- la liste des personnes chargées d'assister le salarié en formation d'un point de vue technique et/ou pédagogique lui est fournie avant son entrée en formation ainsi que les qualités et domaines de compétences de ces personnes ;
- les modalités d'accompagnement ainsi que les moyens alloués sont définis préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation, notamment :
  - les modalités techniques selon lesquelles le salarié est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
  - les délais dans lesquels les personnes ressources sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est asynchrone.

Pour les salariés en contact direct avec la clientèle et qui n'ont pas accès à un espace individuel, l'employeur met à disposition du salarié un espace dédié à la FOAD le temps de la formation.

Modalités de suivi de l'action :

- lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF) <sup>(1)</sup> et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée doit figurer dans le PIF ;
- l'information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données. Ces données ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées ;
- lorsque l'entreprise doit justifier de l'assiduité de la personne à une formation, elle a recours à l'attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

## Article 10

### *Certifications*

La certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

---

(1) Le protocole individuel de formation (PIF) est un engagement concerté établi entre l'organisme de formation, le salarié et éventuellement un lieu d'accueil relais.

Les certifications professionnelles sont organisées en trois registres :

1. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat inscrits de droit au RNCP ;
2. Les certificats de qualification professionnelle élaborés dans le cadre des branches professionnelles inscrits à la demande au RNCP ;
3. Les diplômes et titres élaborés par les organismes publics ou privés de formation inscrits à la demande au RNCP.

L'ensemble de ces certifications sont accessibles :

- soit par la formation initiale ;
- soit par la formation par alternance ;
- soit par la formation continue ;
- soit par la validation des acquis de l'expérience.

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de branche et/ou interbranches. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche (et plus largement le groupe) d'une offre de formation qualifiante telle que définie dans la loi du 5 mars 2014.

## **Article 11**

### *Accès à l'information*

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, la DRH de chaque entreprise de la branche s'attache, selon ses modalités (intranet, support papier, etc.), à permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers au regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...).

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

## **Article 12**

### *Périodes de professionnalisation*

#### **Article 12.1**

##### *Définition*

La période de professionnalisation est un dispositif favorisant, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation, d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

La période de professionnalisation permet aux catégories de salariés définies ci-dessous de bénéficier d'actions de formation afin d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification et favorise le développement des compétences des salariés.

## **Article 12.2**

### *Public*

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation de travail. A ce titre, entrent dans cette catégorie :
  - les salariés dont le niveau de formation initiale est inférieur ou égal au baccalauréat ;
  - les salariés dans le cadre de mobilité professionnelle conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique et l'acquisition d'un savoir-faire pratique ;
- aux salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation qualifiante depuis 5 ans ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les a employés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du code du travail, notamment aux travailleurs handicapés et invalides ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une absence d'au moins 1 année, quel qu'en soit le motif.

## **Article 12.3**

### *Objectifs*

Les périodes de professionnalisation permettent aux salariés :

- d'acquérir une qualification figurant dans la liste établie par la CPNE ;
- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont de :
  - favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences ;
  - permettre l'acquisition d'une qualification ;
  - permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
  - permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10<sup>e</sup> alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
  - réduire les risques d'inadaptation de qualification ;
- contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 12.4**

### *Modalités*

Les périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des salariés bénéficiaires et être déterminées en fonction des conclusions soit de l'entretien d'appréciation des compétences, soit de l'entretien professionnel mentionné à l'article 20 du chapitre VII du présent accord.

## **Article 12.5**

### *Mise en œuvre*

La mise en œuvre des périodes de professionnalisation suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE.

Ce processus comporte les étapes suivantes :

- évaluation préalable des connaissances, des savoir-faire et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ;
- personnalisation des actions de formation sur cette base ;
- réalisation des parcours de formation dans une démarche générale d'adaptation des salariés ou de maintien dans l'emploi.

### **Article 13**

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les parties signataires rappellent que la VAE permet à une personne de faire valider ses compétences acquises dans le cadre d'une activité, professionnelle ou non, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Le salarié peut accéder à la VAE dans le cadre du plan de formation, du CPF, de la période de professionnalisation, du CIF, du congé de validation des acquis ou encore, à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Les parties signataires renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis des salariés, collective ou individuelle, et s'engagent à développer l'information et l'accompagnement des salariés.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la direction des ressources humaines de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

### **Article 14**

#### *Congé individuel de formation (CIF)*

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du CIF, de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie de 1 an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un CIF pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

## **CHAPITRE VI**

### **COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Le CPF a pour objet de rendre visible, pour chaque salarié, ses droits à formation et de retracer ses actions de formation qualifiantes. Il lui permet également de développer ses compétences et ses qualifications dans le cadre de son projet professionnel.

### **Article 15**

#### *Propriétés du CPF*

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est intégralement transférable. Les heures portées au crédit du CPF le demeurent même en cas de changement d'employeur, peu important la rupture du contrat de travail et son motif.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF.

Le CPF entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **Article 16**

### *Modalités d'alimentation*

#### **Article 16.1**

##### *Principes généraux*

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, la durée des droits acquis dans le cadre du CPF chaque année est calculée *pro rata temporis* de la durée du travail prévue au contrat de travail.

L'entreprise adresse avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires éventuellement attribuées.

#### **Article 16.2**

##### *Heures de formation supplémentaires dans le cadre des abondements*

Les heures de formation supplémentaires éventuellement attribuées au salarié dans le cadre d'abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

#### **Article 16.3**

##### *Transition DIF-CPF*

Le compte personnel de formation (CPF) prend le relais du droit individuel à la formation (DIF), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1<sup>er</sup> janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF à cette date dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015, les entreprises informent par écrit et individuellement chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

## **Article 17**

### *Formations éligibles au CPF*

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au 10<sup>e</sup> alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du code du travail ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au CPF, dans des conditions définies par décret.

## **Article 18**

### *Modalités de mobilisation*

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au compte personnel de formation qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée et actualisée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche Caisse d'épargne ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article 18.1**

#### *Mobilisation du CPF hors temps de travail*

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation.

### **Article 18.2**

#### *Mobilisation du CPF pendant le temps de travail*

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de la durée de la formation, inférieure ou supérieure ou égale à 6 mois).

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4-II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants :

- suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans) ;
- pour acquérir le socle de compétences de base ;
- ou bénéficier d'une action d'accompagnement à la VAE.



Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, son absence de réponse valant acceptation.

### **Article 18.3**

#### *Mobilisation pendant la période transitoire DIF-CPF*

La mobilisation se fait en premier lieu sur les heures acquises et non utilisées au titre du DIF pendant la période transitoire courant jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ces heures pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures pour permettre au salarié de mobiliser son CPF.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les droits acquis au titre du DIF et non utilisés à cette date sont définitivement éteints.

### **Article 19**

#### *Rémunération et protection sociale*

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, y compris pour les formations hors temps de travail.

## **CHAPITRE VII**

### **ORIENTATION ET ACTIONS PRÉALABLES À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **Article 20**

#### *Entretien professionnel*

Dans le cadre de l'étude des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, l'entretien professionnel se substitue au point de carrière prévu dans le cadre de l'article 4 de l'accord collectif national du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Il est formalisé dans un document écrit, dont un exemplaire est transmis au salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation (plan de formation, période de professionnalisation, bilan de compétences) ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

S'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, 100 heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte personnel de formation ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

A tout moment le salarié peut, à son initiative ou sollicité par l'entreprise, faire un point professionnel et exprimer ses souhaits directement auprès de sa DRH.



## **Article 21**

### *Bilan de compétences*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une demande individuelle, tel que défini par l'article L. 6313-10 du code du travail et financé par l'OPACIF.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel personnel.

## **CHAPITRE VIII**

### **DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises, les parties signataires conviennent de l'adhésion des entreprises de la branche à un OPCA interprofessionnel ou interbranches au sein duquel il est créé une section professionnelle paritaire, chargée de gérer les fonds collectés au sein de la branche.

## **CHAPITRE IX**

### **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 22**

### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

## **Article 23**

Les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions de l'accord de branche du 10 juin 2005.

## **Article 24**

### *Demande de révision et de dénonciation*

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

## **Article 25**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte de l'accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail. Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

BPCE.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

SNE CFE-CGC,

SNP FO ;

UNSA unifié.

Brochure n° 3046

**Convention collective nationale**

**IDCC : 45. – CAOUTCHOUC**

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1451260M  
IDCC : 45

Entre :

Le SNCP,

D'une part, et

La fédéchimie FO ;

La CMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc.

**Article 2**

*Désignation de l'OPCA*

Les parties signataires du présent accord désignent OPCALIA, gestionnaire de fonds de la formation professionnelle, comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

**Article 3**

*Contributions des entreprises*

A titre transitoire pour la collecte 2015 due au titre de l'année 2014, afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises et conformément à l'accord du 21 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires conviennent que les versements suivants devront être effectués auprès d'OPCALIA.

3.1. Entreprises de moins de 10 salariés :

– professionnalisation : 0,15 % ;

– plan de formation, allocation de formation : 0,40 %.

### 3.2. Entreprises de 10 salariés et plus :

- entreprises de 10 à 19 salariés : 0,15 % pour la professionnalisation ;
- entreprises de 20 salariés et plus : 0,50 % pour la professionnalisation.

A compter de la collecte des contributions dues au titre de l'année 2015, les entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc verseront à OPCALIA leurs contributions conformément aux dispositions légales.

## **Article 4**

### *Dispositions transitoires*

Les entreprises qui ont engagé des programmes de formation se poursuivant au-delà de l'année 2014 avec un OPCA autre qu'OPCALIA pourront les continuer conformément à la durée et au montant engagés pour ces actions avec l'OPCA d'origine.

Au-delà, OPCALIA assurera la continuité du financement de la formation à venir dans les conditions qui seront définies par la SPP de la branche.

## **Article 5**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

## **Article 6**

### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé à tout moment. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les parties signataires, avec respect d'un préavis minimal de 3 mois ou un délai inférieur avec l'accord de l'ensemble des parties signataires.

## **Article 7**

### *Formalités*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de l'extension de celui-ci.

Fait à Paris, le 5 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3046

**Convention collective nationale**

**IDCC : 45. – CAOUTCHOUC**

---

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA CRÉATION D'UNE SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1451261M

IDCC : 45

PRÉAMBULE

La formation professionnelle doit participer au développement individuel des salariés, ce qui aura pour conséquence de contribuer à la bonne marche de l'entreprise et de ce fait permettra la sauvegarde et la création d'emplois. Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir.

C'est pourquoi les parties, conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle, conviennent de créer une section paritaire professionnelle (SPP) afin de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche et de mutualiser les ressources au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la branche du caoutchouc.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc.

**Article 2**

*Création de la SPP au sein de l'OPCA*

Au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par accord de branche, est créée une section paritaire professionnelle (SPP) nationale réservée à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc.

Une convention sera conclue entre, d'une part, les parties signataires du présent accord et, d'autre part, l'organisme paritaire collecteur agréé désigné, afin de formaliser les relations entre la SPP et l'OPCA.

**Article 3**

*Missions de l'OPCA*

Les principales missions de l'OPCA, dans le respect des prérogatives de la SPP et de la CPNE, sont :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
- mutualiser à l'intérieur de la SPP, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature de contributions ;

- assurer le contact avec les entreprises relevant du champ d’application ;
- gérer et assurer le suivi de façon distincte des contributions collectées ;
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définis par la SPP les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d’application de l’accord conformément aux priorités fixées par la CPNE ;
- établir à la demande de la SPP des statistiques ;
- promouvoir à la demande de la SPP la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- assurer le secrétariat de la section paritaire professionnelle ;
- adresser une copie des comptes rendus du conseil d’administration de l’OPCA aux membres de la SPP.

## **Article 4**

### *Section paritaire professionnelle (SPP)*

#### 4.1. Composition et fonctionnement de la section paritaire professionnelle

La SPP est représentée par deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés, signataire du présent accord, dispose d’un siège et d’une voix ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d’un nombre de sièges et de voix égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Tout membre titulaire de la SPP peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Dans ce cas, le membre suppléant remplaçant le titulaire a les mêmes prérogatives que le titulaire.

Le membre suppléant peut assister aux réunions de la SPP.

Les membres de la SPP sont désignés.

La SPP élit un président et un vice-président tous les 2 ans alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n’appartient pas le président.

La SPP se réunit au moins deux fois par an et une réunion extraordinaire peut être organisée une fois par an, à la demande de la majorité des voix. Cette demande est adressée au président et au vice-président.

Un conseiller représentant de l’OPCA assistera aux réunions de la SPP. Toutefois, la SPP se réserve la possibilité de se réunir en dehors de sa présence pour tout ou partie de réunion.

#### 4.2. Prérogatives de la section paritaire professionnelle

La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.

Les prérogatives de la SPP sont notamment les suivantes :

- définir et réviser si nécessaire un budget annuel prévisionnel d’engagements ;
- élaborer les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE dans la limite des ressources mobilisables ;
- procéder à un suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées dans la branche ;
- faire élaborer chaque année par l’OPCA des statistiques pertinentes pour procéder à l’examen des conditions de suivi de l’accord sur la base de l’affectation des financements et alimenter en tant que de besoin les travaux de l’observatoire ;

- en fonction du montant de la collecte réalisée et de sa répartition, à la demande des entreprises, mettre en œuvre les actions collectives de formation définies par la CPNE ;
- définir, dans le respect des dispositions du présent accord, les critères au regard desquels l'OPCA examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation. Ces informations devront être mises à disposition des entreprises et des salariés par l'OPCA ;
- proposer des actions de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE ;
- valider et examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil aux entreprises ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions si nécessaire et les missions pouvant en conséquence être confiées à l'OPCA ;
- établir la liaison et la coordination avec l'ensemble des intervenants ;
- prendre en charge, financer et contrôler les études et recherches sur la formation professionnelle décidées par la CPNE, dans la limite des ressources disponibles et de la réglementation en vigueur.

## **Article 5**

### *Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)*

Les parties signataires décident de renforcer le rôle de la CPNE en matière de formation professionnelle, qui se voit notamment chargée des missions suivantes :

- examiner en complément de ses missions actuelles, au minimum tous les 2 ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en s'appuyant sur les travaux demandés à l'observatoire national de l'évolution des emplois. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise et des instances représentatives du personnel ;
- communiquer à la SPP les actions prioritaires ;
- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation ;
- donner mission à l'observatoire national de l'évolution des emplois, conformément à l'article 18 du titre V de l'accord du 21 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, de réaliser des études nécessaires pour l'aider dans la détermination de la politique de formation de branche.

## **Article 6**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

## **Article 7**

### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé à tout moment. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les parties signataires, avec respect d'un préavis minimal de 3 mois ou un délai inférieur avec l'accord de l'ensemble des parties signataires.

## **Article 8**

### *Formalités*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de l'extension de celui-ci.

Fait à Paris, le 5 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNCP ;

UCAPLAST.

#### **Syndicats de salariés :**

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

Solidaires.



Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**

IDCC : 1480. – **JOURNALISTES**

---

Brochure n° 3285

**Convention collective nationale**

IDCC : 1922. – **RADIODIFFUSION**  
**(Accord d'étape)**

---

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1451256M  
IDCC : 1480, 1922

---

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendus par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013*

Il est rappelé que l'accord du 4 juillet 2013 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension (arrêté du 30 septembre 2013, *Journal officiel* du 25 octobre 2013) et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2013 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 11,93 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,83 €.

**Article 2**

*Négociation sur les salaires 2014*

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2014.

Les partenaires sociaux ont conduit ces négociations en commissions mixtes paritaires réunies les 14 mai, 18 juin et 10 juillet 2014, et ont soumis le présent accord à la signature lors de la réunion du 6 novembre 2014.

A l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions contenues dans le présent accord.

#### Revalorisation des valeurs de points

Les partenaires sociaux ont convenu, à l'issue de leurs négociations :

- d'augmenter le point A de 1,5 % ;
- d'augmenter le point B de 0,7 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,11 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A.

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 conserve la valeur de 9,90 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les nouvelles valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

### Article 3

#### *Rappel du mode de calcul des salaires minimaux conventionnels*

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimaux conventionnels.

Les salaires minimaux conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur de point A}) + (Z \times \text{valeur de point B})$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si l'indice du salarié  $\geq 121$ , alors  $Z = \text{l'indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### Article 4

#### *Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l'objet d'une observation dans le rapport de branche ainsi que d'actions en vue de leur réduction et de leur suppression.

A ce titre, le rapport de branche qui sera établi en 2014 sur les données d'emploi dans la branche permettra d'observer les évolutions des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et les effets depuis 2010 des mesures prises dans la branche et dans les entreprises pour réduire et supprimer ces écarts de rémunération.

Les actions décidées au niveau de la branche doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. Elles sont rappelées et réitérées ci-dessous.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés de maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activité ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activité devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolution de poste et de carrière et à optimiser l'application des dispositions du code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvus par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou à l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

## **Article 5**

### *Extension de l'accord*

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SIRTI ;  
CNRA ;  
FFRC ;  
SNRL.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;  
SNJ ;  
SNRT CGT ;  
F3C CFDT.

Brochure n° 3109

**Accord professionnel national**

**MÉTALLURGIE**

---

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE  
NOR : ASET1451251M

PRÉAMBULE

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce contexte suppose des adaptations permanentes des entreprises dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et dans les services associés. Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne pour les salariés, pour les grandes entreprises industrielles, mais également pour les PME et les TPE qui représentent l'essentiel du tissu industriel.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi, et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités interne et externe des salariés.

Aussi ils considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'industrie métallurgique, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent permettre aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qualifications tout au long de leur vie professionnelle. Ils entendent également accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et aux enjeux de renouvellement dans les entreprises industrielles, et permettre ainsi leur réinsertion rapide et durable dans l'emploi.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut.

Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan

de formation, ont été repensés. Ils sont mis en œuvre dans le cadre d'une gouvernance renouvelée, à travers la fusion des instances interprofessionnelles chargées des questions d'emploi et de formation professionnelle.

Les signataires décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel.

Ils conviennent de poursuivre la mise en œuvre de moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et qualifications industriels, notamment à travers l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles, pour mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières scientifiques, technologiques et professionnelles, de formation, initiale et continue, préparant aux métiers industriels.

Plus que jamais, à l'occasion notamment de la mise en place du compte personnel de formation, ils souhaitent développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, une politique de qualification paritaire des compétences professionnelles dans la branche.

Ce dispositif de qualification constitue, avec les formations en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et les formations personnalisées telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI), le socle de la politique de formation de la branche.

Les signataires définissent ainsi une politique de formation initiale et continue adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant à l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, de développer leurs compétences.

Pour mettre en œuvre cette politique, la branche se dote d'une gouvernance renouvelée à travers la CPNE restreinte, instance dédiée à la définition des priorités de financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Le présent accord s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs à l'égalité professionnelle, au handicap et, plus particulièrement, avec l'accord national relatif au contrat de génération et à celui relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A travers la refonte d'un accord unique, les signataires offrent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés une information lisible, accessible et actualisée sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

Ils expriment leur confiance dans l'avenir de l'industrie par la mise en place de mesures adaptées, porteuses de croissance et de développement, destinées à accompagner efficacement les entreprises de toute taille et leurs salariés aux réalités du monde industriel.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS, INFORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLES VERS CES MÉTIERS**

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS : OBSERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie est mis en place sous la forme d'un groupe technique paritaire agissant par délégation de la commis-

sion paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la métallurgie. Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire « observatoire ».

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Missions de l'observatoire*

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques, notamment sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise, notamment, les études macro-économiques, les observations régionales et territoriales et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

## **Article 2**

### *Fonctionnement de l'observatoire : le groupe technique paritaire « observatoire »*

#### **Article 2.1**

##### *Orientation, validation des études et analyses*

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire « observatoire » choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'observatoire doit mener.

A cette fin, il définit les objectifs des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

#### **Article 2.2**

##### *Financement*

Le groupe technique paritaire « observatoire » détermine et transmet, chaque année, à l'organisme collecteur paritaire visé à l'article 79 du présent accord (OPCAIM) le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses, visés à l'article 3.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCAIM assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

#### **Article 2.3**

##### *Suivi des études et des analyses*

Le groupe technique paritaire « observatoire » assure le suivi régulier de la réalisation des études et analyses conduites par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Il décide, le cas échéant, de les mettre à jour ou de les compléter.

Les résultats des études et analyses conduites par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont présentés à la CPNE.

Ces résultats permettent à la CPNE, notamment, de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession, en particulier pour déterminer les formations professionnelles prioritaires de la branche.

#### **Article 2.4**

##### *Promotion de méthodes et d'outils*

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire « observatoire » peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

#### **Article 3**

##### *Communication et diffusion des études et des analyses*

Les études et les analyses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont conservées par l'OPCAIM, qui les tient à disposition des organisations siégeant à la CPNE.

Le groupe technique paritaire « observatoire » décide de la diffusion des études et analyses réalisées.

La communication et la diffusion des études et des analyses doivent notamment permettre de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

A cette fin, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications réalise les synthèses de ses différents travaux.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications ([www.observatoire-metallurgie.fr](http://www.observatoire-metallurgie.fr)).

## **CHAPITRE II**

### **INFORMATION SUR LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES MÉTIERS**

#### *Section 1*

#### **Information et orientation vers les métiers de l'industrie**

#### **Article 4**

##### *Attractivité des métiers*

#### **Article 4.1**

##### *Partenariats avec l'Education nationale*

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image des métiers industriels, notamment dans le cadre d'un accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer des jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les diplômes professionnels et les qualifications professionnelles industriels, et de mettre en place les conditions d'information et d'échange avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Cet accord fait l'objet d'un suivi annuel par un groupe technique tripartite associant l'UIMM, les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord ainsi que des représentants des ministères concernés.



La CPNE est consultée préalablement à la signature de l'accord visé au présent article, le cas échéant, par voie électronique. Les CPREFP sont informées de sa conclusion.

## **Article 4.2**

### *Partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelles*

La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelles des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux sont recherchés entre, d'une part, l'UIMM, ou les chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelles, dont ceux qui mettent en œuvre le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

Il s'agit en particulier de Cap emploi, de Pôle emploi, des missions locales, des OPACIF, de l'Apec ainsi que des opérateurs régionaux désignés par la région après concertation au sein des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers industriels, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés dans l'industrie, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Ils permettent la diffusion de la liste des qualifications établies par la branche (liste A de la CPNE), de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) établie par la CPNE (liste B de la CPNE) et de la liste des qualifications prioritaires préparées par apprentissage (liste C de la CPNE).

Ils visent également à faire en sorte que les métiers industriels soient représentés dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelles, ou encore à organiser, avec les établissements de formation initiale ou continue, des parcours de découverte des métiers industriels et des formations.

La CPNE et les CPREFP sont informées des conventions de partenariat conclues, respectivement au niveau national et au niveau régional, entre l'UIMM, ou les chambres syndicales territoriales, et les organismes et structures participant au service public de l'orientation tout au long de la vie.

## **Article 4.3**

### *Rôle des comités d'entreprise*

Les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de l'industrie, notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du travail.

## *Section 2*

### Outils de l'orientation professionnelle

## **Article 5**

### *Entretien professionnel*

## **Article 5.1**

### *Objectif et contenu*

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.



L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelles du salarié.

En application de l'article L. 6315-1-II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariale ou professionnelle intervenues ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

## **Article 5.2**

### *Modalités de mise en œuvre*

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises (GPEC) et sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les entreprises veillent à sensibiliser et à former les managers à la conduite de l'entretien professionnel. Cette formation leur permet notamment d'informer les bénéficiaires de l'entretien sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelles mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences, et de leur fournir les éléments nécessaires à la tenue du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications établit et met à disposition des entreprises un modèle de support d'entretien professionnel ainsi qu'un modèle d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié mentionné à l'article L. 6315-1-II du code du travail.

Conformément à l'article D. 2323-5 (10°) du code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

## **Article 5.3**

### *Dispositions spécifiques*

Les articles 18 et 19 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoient des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des représentants du personnel.

Par ailleurs, l'article 10.2 de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap prévoit des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des salariés reconnus travailleurs handicapés.

## **Article 6**

### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

## **Article 6.1**

### *Mise en œuvre*

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Les organismes de formation continue et les centres de formation d'apprentis relevant de la branche de la métallurgie informent les participants à leurs actions de formation de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

## **Article 6.2**

### *Diffusion et communication*

L'UIMM et les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'ils représentent.

## **TITRE II**

### **QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation du parcours professionnel des personnes qui en sont titulaires et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications, notamment dans le cadre du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation, le rôle de la branche est de définir les qualifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, et en particulier les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle, certifications professionnelles et parcours de professionnalisation définis dans le cadre de la CPNE.

## **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

### **QUALIFICATIONS ÉTABLIES PAR LA BRANCHE**

Pour établir les qualifications professionnelles de la branche, un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CPNE, dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie, est mis en place. Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire « qualifications ».

### *Section 1*

#### **Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)**

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont dénommés, dans la métallurgie, « certificats de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM).

### *Sous-section 1*

#### *Mise en œuvre*

## **Article 7**

### *Dispositif des CQPM*

Les modalités de création, de révision, ou de suppression des CQPM ainsi que les modalités d'attribution des CQPM sont définies dans un document intitulé « Dispositif des qualifications professionnelles ».

Le « Dispositif des qualifications professionnelles » est élaboré par le groupe technique paritaire « qualifications » et approuvé par la CPNE.

## **Article 8**

### *Création, révision et suppression des CQPM*

Le groupe technique paritaire « qualifications » établit et actualise la liste des CQPM ainsi que le référentiel d'activités et le référentiel de certification de chacun de ces CQPM.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

A l'occasion de la création ou de la rénovation d'un CQPM, le groupe technique paritaire « qualifications » veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoit le regroupement de capacités professionnelles en « unités » cohérentes. Ces unités ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE, de constituer des blocs de compétences pouvant être acquis dans le cadre du CPF, ou encore de permettre leur inscription à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La liste des CQPM ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus sont transmis à la CNCP.

Dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire « qualifications » veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, et des demandes des CPREFP.

A cette fin, le groupe technique paritaire « qualifications » étudie l'opportunité de créer des CQPM assortis de spécialités ou de domaines d'application comportant un tronc commun.

## **Article 9**

### *Attribution des CQPM*

Les CQPM sont attribués aux candidats, sous le contrôle du groupe technique paritaire « qualifications », à l'issue des actions d'évaluation et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

### **Article 9.1**

#### *Mise en œuvre des actions d'évaluation*

Les actions d'évaluation des CQPM sont organisées par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel de certification et au dispositif des qualifications professionnelles.

Elles peuvent être organisées dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les actions d'évaluation des CQPM bénéficient d'une prise en charge par l'OPCAIM des dépenses afférentes à l'organisation et au passage de ces évaluations sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

### **Article 9.2**

#### *Jury paritaire de délibération*

Après avoir vérifié l'organisation des actions d'évaluation, un jury paritaire de délibération déclare admissibles les candidats remplissant les conditions d'admissibilité définies dans le référentiel de certification du CQPM visé.

## **Article 9.2.1**

### *Composition*

Les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

La délégation patronale du jury de délibération demande aux organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury de délibération, de désigner des représentants de la branche qualifiés pour faire partie de ce jury.

Le jury de délibération est présidé par un représentant désigné par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

La CPREFP est informée de la composition des jurys paritaires de délibération ainsi que du calendrier prévisionnel de ces jurys.

## **Article 9.2.2**

### *Indemnisation des membres du jury paritaire de délibération*

L'employeur est tenu d'accorder aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQPM une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié, dans les conditions et selon les modalités applicables, dans l'entreprise, aux déplacements professionnels et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

L'OPCAIM prend en charge, selon un forfait dont le montant est défini par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais définis à l'alinéa précédent.

## **Article 9.3**

### *Validation de certaines capacités*

Les CQPM sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles ont été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des capacités professionnelles requises par le référentiel de certification, le président du jury de délibération l'informe par écrit des capacités professionnelles, et, le cas échéant, des unités cohérentes visées à l'article 8, qui ont été validées.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles ou unités cohérentes validées pendant un délai de 24 mois à compter de la date du jury paritaire de délibération.

L'information visée au deuxième alinéa du présent article permet au candidat d'actualiser son passeport d'orientation, de formation et de compétences.

### *Sous-section 2*

#### **Classement des CQPM**

Lors de la création ou de la révision d'un CQPM, le groupe technique paritaire « qualifications » le classe dans l'une des catégories suivantes définies aux articles 10 à 13 du présent accord.

## **Article 10**

### *CQPM de la catégorie A*

Pour être inscrit en catégorie A par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et V *bis* de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

## **Article 11**

### *CQPM de la catégorie B*

Pour être inscrit en catégorie B par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV *b* de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

## **Article 12**

### *CQPM de la catégorie C<sup>(1)</sup>*

Pour être inscrit en catégorie C par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

## **Article 13**

### *CQPM de la catégorie D*

Pour être inscrit en catégorie D par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1<sup>er</sup>, 3 *a*, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

### *Sous-section 3*

### Développement et promotion des CQPM

## **Article 14**

### *Bénéficiaires des CQPM*

Les CQPM sont ouverts aux salariés des entreprises de la métallurgie, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

## **Article 15**

### *Inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)*

Afin de promouvoir les CQPM auprès de tout public, le groupe technique paritaire « qualifications » demande l'inscription de certains CQPM au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), selon les critères suivants :

- 1° Le CQPM présente un caractère industriel ;
- 2° Le référentiel de certification du CQPM est adapté aux modalités de mise en œuvre de la VAE ;

---

(1) En application de l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un CQPM de la catégorie C, signalé par le groupe technique paritaire « qualifications » sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce CQPM, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

3° Le CQPM a été attribué dans un volume suffisant au cours des 3 années qui précèdent la demande d'inscription.

Le groupe technique paritaire « qualifications » apprécie ce dernier critère au regard des besoins des entreprises, en particulier sur les métiers industriels en tension, ainsi que des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

## **Article 16**

### *Accès aux CQPM*

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

### **Article 16.1**

#### *Parcours de formation professionnelle*

Les parcours de formation visant l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation (CIF) ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), à l'exclusion de la formation initiale. Toutefois, un CQPM peut être délivré à un salarié en contrat d'apprentissage s'il mobilise son compte personnel de formation à cet effet.

La préparation d'un CQPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Ainsi, ces parcours de formation sont mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires ;

2° Une phase de réalisation des parcours de formation ;

3° Une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur, en accord avec celui-ci, ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'OPCAIM dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

### **Article 16.2**

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Une action de VAE visant à l'obtention d'un CQPM peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du CPF ou du congé de VAE.

La VAE est mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1° Une phase d'accueil, d'information-orientation du candidat ;

2° Une phase d'instruction de la recevabilité de la demande et d'accompagnement du candidat à la validation du CQPM ;

3° Une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, avec son accord, ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais relatifs à l'instruction de la recevabilité de la demande et à l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation d'un CQPM inscrit au RNCP, les frais relatifs à la phase de certification comprenant les frais d'organisation et le passage des actions



d'évaluation, ainsi que, le cas échéant, la rémunération du salarié pendant cet accompagnement, sont pris en charge par l'OPCAIM dans la limite de 24 heures et dans les conditions définies par son conseil d'administration.

## **Article 17**

### *Promotion des CQPM*

Les CQPM, leurs référentiel, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles à tout public sur le site internet [www.cqpm.fr](http://www.cqpm.fr), en lien avec le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

### *Section 2*

#### Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel

## **Article 18**

### *Mise en œuvre*

Les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont des certifications qui valident des capacités et/ou des compétences professionnelles communes à plusieurs branches professionnelles.

Les CQPI sont élaborés dès lors que ces branches estiment que la qualification concernée recouvre des capacités professionnelles identiques ou proches et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

Les CQPI constituent, pour les entreprises, une réponse à des besoins communs de certification pour des métiers requérant des capacités professionnelles transverses.

Ils représentent, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un moyen de favoriser leur mobilité professionnelle par une qualification reconnue dans plusieurs branches professionnelles.

Lorsque le CQPM obtenu par un candidat correspond à un CQPI, ces deux certificats lui sont délivrés.

Afin d'encourager ces certifications qui permettent de sécuriser le parcours professionnel de leurs bénéficiaires, le groupe technique paritaire « qualifications » formule toute proposition de nature à développer le nombre de CQPI.

## **Article 19**

### *Promotion*

Le site internet visé à l'article 17 comprend une information relative aux CQPI, en particulier sur leur correspondance avec les CQPM.

### *Section 3*

#### Parcours de professionnalisation

## **Article 20**

### *Parcours de professionnalisation*

Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises et validés par le groupe technique paritaire « qualifications », qui les inscrit sur la liste A de la CPNE.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours, mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Les signataires incitent les entreprises à prendre en compte, à l'issue de la réalisation d'un tel parcours dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les évaluations des acquis de ce parcours dans le déroulement de carrière du salarié.

Conformément à l'article L. 6314-1 (2°) du code du travail, les parcours de professionnalisation font l'objet d'une reconnaissance dans le cadre de l'annexe IV à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

#### *Section 4*

### Socles de compétences industrielles

#### **Article 21**

##### *Création*

Le groupe technique paritaire « qualifications » définit un « socle de compétences industrielles minimales », qui atteste un ensemble de capacités et de compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférables dans l'ensemble des métiers industriels. Ce socle est validé par la CPNE.

Par ailleurs, le groupe technique paritaire « qualifications » étudie l'opportunité de créer d'autres socles de compétences industrielles.

Le « socle de compétences industrielles minimales » et, le cas échéant, les autres socles de compétences créés par le groupe technique paritaire « qualifications » peuvent constituer une « unité cohérente », visée à l'article 8, au sein du référentiel de certification d'un ou de plusieurs CQPM.

#### *Section 5*

### Liste des qualifications professionnelles établies par la branche

#### **Article 22**

##### *Liste A de la CPNE*

Le groupe technique paritaire « qualifications » recense et actualise la liste des qualifications professionnelles établies par la branche, regroupant l'ensemble des qualifications visées au présent chapitre, à savoir :

- 1° Les CQPM ;
- 2° Les CQPI ;
- 3° Les parcours de professionnalisation ;
- 4° Les socles de compétences industrielles.

Cette liste est dénommée « liste A de la CPNE ».

## CHAPITRE II

### QUALIFICATIONS ÉLIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

#### **Article 23**

##### *Liste B de la CPNE*

Le groupe technique paritaire « qualifications » établit et actualise la liste de la CPNE visée au 1° de l'article L. 6323-16 du code du travail. Cette liste est dénommée « liste B de la CPNE ».



Les formations inscrites sur la liste B de la CPNE sont choisies parmi celles permettant d'obtenir :

- 1° Un CQPM, et le cas échéant un CQPI, inscrit sur la liste A de la CPNE ;
- 2° Une certification, notamment un titre ou diplôme à finalité professionnelle, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou des blocs de compétences qui la composent ;
- 3° Une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

Pour l'établissement de la liste B, le groupe technique paritaire « qualifications » choisit prioritairement les certifications qui sont les plus utilisées dans les entreprises industrielles ainsi que celles qui facilitent l'évolution, la mobilité professionnelle et la sécurisation du parcours des salariés. Il s'assure que tous les niveaux de qualification sont représentés sur cette liste.

La liste élaborée par le groupe technique paritaire « qualifications » ainsi que ses modifications sont soumises à la validation de la CPNE, le cas échéant, par voie électronique.

### CHAPITRE III

#### QUALIFICATIONS PRIORITAIRES PRÉPARÉES PAR APPRENTISSAGE

##### **Article 24**

###### *Liste C de la CPNE*

Le groupe technique paritaire « transfert » visé à l'article 34.1 établit et actualise la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle prioritaires préparés par la voie de l'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI).

Cette liste est dénommée « liste C de la CPNE ».

La liste C est intégrée à la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (liste B de la CPNE) en ce qui concerne les formations ayant pour objet l'obtention d'une certification visée au 2° de l'article 23.

### TITRE III

#### **ACCÈS AUX MÉTIERS INDUSTRIELS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Afin de renforcer l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les besoins en recrutement des entreprises, la branche mobilise les dispositifs favorisant leur accès à un métier industriel, notamment à un métier en tension.

##### **Article 25**

###### *Métiers industriels en tension*

Le groupe technique paritaire « observatoire » définit les métiers industriels en tension au niveau national pour les entreprises de la métallurgie.

Il peut définir des métiers en tension complémentaires au niveau régional, sur proposition des CPREFP concernées.

###### *Section 1*

###### Préparation opérationnelle à l'emploi

Pour les entreprises, la POE, qu'elle soit individuelle (art. L. 6326-1 du code du travail) ou collective (art. L. 6326-3 du code du travail), constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers industriels. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

## **Article 26**

### *Objet*

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE individuelle a pour objet l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE collective a pour objet la préparation à l'un des métiers en tension visés à l'article 25.

En tout état de cause, pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE, individuelle ou collective, est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir un des socles de compétences industrielles inscrit sur la liste A de la CPNE.

## **Article 27**

### *Mise en œuvre*

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Les entreprises informent le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

## **Article 28**

### *Financement*

L'OPCAIM participe, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier industriel, incluant les frais d'évaluation préformative et, le cas échéant, les frais de certification.

A cette fin, l'OPCAIM conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

## *Section 2*

### *Compte personnel de formation*

Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent mobiliser les heures acquises au titre de leur compte personnel de formation dans les conditions prévues aux articles L. 6323-21 à L. 6323-23 du code du travail.

## **Article 29**

### *Formations éligibles pour les demandeurs d'emploi*

### **Article 29.1**

#### *Principe*

Pour les demandeurs d'emploi, les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles inscrites sur :

1° La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copenef) ;

2° La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

## **Article 29.2**

### *Recommandations de la branche pour l'élaboration des listes interprofessionnelles*

#### **Article 29.2.1**

##### *Au niveau national*

La CPNE ou, par délégation, le groupe technique paritaire « qualifications » formule des recommandations au Copanef dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 1° de l'article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de la branche. A cette fin, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

#### **Article 29.2.2**

##### *Au niveau régional*

Dans le cadre de la consultation prévue au 2° du I de l'article L. 6323-21 du code du travail, chaque CPREFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 2° de l'article 29.1, les formations correspondant à des besoins en recrutement des entreprises de leur ressort. A cette fin, elle s'appuie sur les observations régionales disponibles, et en particulier sur les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les CPREFP informent la CPNE des recommandations formulées en application de l'alinéa précédent.

## **Article 30**

### *Abondements*

L'OPCAIM peut décider, dans les conditions définies par son conseil d'administration, d'abonder le compte personnel des demandeurs d'emploi qui mettent en œuvre une formation préparant à l'un des métiers industriels en tension visés à l'article 25.

La CPNE restreinte visée à l'article 78 assure un suivi annuel des conditions et des modalités d'abondement, par l'OPCAIM, du compte personnel de formation des demandeurs d'emploi.

## **TITRE IV**

## **ALTERNANCE**

### **Article 31**

#### *Orientations prioritaires*

Les signataires affirment leur volonté de maintenir et de développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Ils considèrent que l'alternance apporte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

A cet effet, ils reconnaissent la nécessité d'échanger, avec les acteurs publics en charge de l'emploi et de la formation, sur les orientations prioritaires de la branche, en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE et par les CPREFP qui pourront formuler à cette occasion toute proposition susceptible de l'actualiser.

### **Article 31.1**

#### *Partenariats avec les régions*

Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec les pouvoirs publics nationaux et régionaux et afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de conventions de partenariat pouvant inclure des contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces partenariats s'inscrivent dans les priorités définies par la branche et tiennent compte des observations nationales et régionales sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, de la localisation souhaitable des formations ainsi que des besoins en recrutement des entreprises de la région.

La CPREFP est informée de l'élaboration des conventions de partenariat avec la région et consultée préalablement à leur signature, le cas échéant par voie électronique. Elle est en outre tenue informée annuellement de leur mise en œuvre.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### APPRENTISSAGE

#### *Section 1*

#### Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI)

### **Article 32**

#### *Conseils paritaires de perfectionnement*

### **Article 32.1**

#### *Composition*

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis, gérés par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci et inscrits sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Ces centres sont dénommés « centres de formation des apprentis de l'industrie » (CFAI).

Le nombre des représentants des salariés est égal à celui des représentants des employeurs siégeant dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans les conseils de perfectionnement sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre ces organisations et les organismes gestionnaires de ces centres.

Le temps passé aux réunions du conseil paritaire de perfectionnement et, le cas échéant, à celles du conseil d'administration par les représentants des salariés est rémunéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Lesdits centres examinent les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

### **Article 32.2**

#### *Rôle*

Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement :

- le règlement intérieur du centre ;
- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;

- l’organisation et le déroulement de la formation ;
- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre ;
- le contenu des conventions passées en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3 du code du travail ;
- les actions réalisées en matière d’information sur les métiers, ainsi que les évolutions des techniques, en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d’orientation ;
- l’état et les prévisions concernant les effectifs d’apprentis ;
- le bilan financier de l’année précédente et les prévisions financières, notamment pluriannuelles, en matière d’investissement ;
- la demande de financement du CFAI au titre de l’article 34.1.2.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

- les référentiels des formations conduisant aux diplômes et aux titres préparés dans le centre ;
- les résultats aux examens ;
- les opérations effectuées en faveur des maîtres d’apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de l’article 33.

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d’admission des apprentis ;
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des personnels éducatifs.

Il suit l’application des orientations, notamment de la branche, définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux pouvoirs publics, ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l’article 34.

### **Article 33**

#### *Formation des maîtres d’apprentissage*

Les CFAI élaborent et mettent en œuvre des programmes et des actions de formation techniques et pédagogiques des maîtres d’apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Un bilan des opérations effectuées par les CFAI est présenté chaque année aux CPREFP.

Les CFAI entretiennent une collaboration régulière avec les maîtres d’apprentissage des entreprises de la métallurgie. Ils développent ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d’information, etc. Ces actions de coopération s’inscrivent dans une politique générale d’amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des CFAI.

### *Section 2*

#### Financement des CFAI

### **Article 34**

#### *Financement du fonctionnement*

#### **Article 34.1**

##### *Modalités de financement*

En application de l’article L. 6332-16 du code du travail, l’OPCAIM prend en charge le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d’apprentis de l’industrie, dénommés « CFAI », dans la limite de 50 % des sommes qu’il collecte au titre des actions de professionnalisation.

Un groupe technique paritaire, agissant par délégation de la CPNE, dénommé groupe technique paritaire « transfert », est chargé de définir le montant alloué à chaque CFAI à ce titre, dans les conditions déterminées à la présente section.

#### **Article 34.1.1**

##### *CFAI bénéficiaires et formations éligibles*

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l'article 34.1.2 que les CFAI figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord et dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 32.

Les formations éligibles à ce financement sont celles mentionnées sur la liste C de la CPNE.

#### **Article 34.1.2**

##### *Modalités de mise en œuvre*

Sur la base des demandes de financement établies par les CFAI, le groupe technique paritaire « transfert » établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge par l'OPCAIM de leurs dépenses de fonctionnement.

Cette recommandation est transmise à l'OPCAIM au plus tard le 31 mai de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire « transfert » prend en compte :

1° Les orientations déterminées par les accords nationaux en matière d'alternance et par la CPNE restreinte, visée à l'article 78, portant notamment sur les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation ;

2° Les sommes collectées par l'OPCAIM au titre des actions de professionnalisation, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'OPCAIM au titre de ces actions ;

3° L'état des effectifs d'apprentis de chaque CFAI, le bilan de son activité, ses prévisions d'effectifs d'apprentis, un bilan financier de l'année précédente et ses prévisions financières, notamment en matière d'investissement ;

4° L'avis des conseils paritaires de perfectionnement de chaque CFAI sur les documents mentionnés au 2° ci-dessus, recueilli préalablement à la transmission de ces documents au groupe technique paritaire « transfert » ;

5° La mise en œuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire « transfert ».

L'OPCAIM affecte les fonds aux CFAI au plus tard le 31 mai de chaque année.

#### **Article 34.2**

##### *Suivi*

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions de la présente section est présenté, chaque année, à la CPNE restreinte visée à l'article 78.

Les CPREFP inscrivent, chaque année, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions l'examen des modalités d'exécution, au plan régional, de la recommandation établie par le groupe technique paritaire « transfert ».

### *Section 3*

#### *Contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. Il peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en

alternance, est située au début du contrat à durée indéterminée. Pendant cette période, le contrat est régi par les dispositions de la présente section.

### **Article 35**

#### *Classification*

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant au-delà du 1 <sup>er</sup> échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi les épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 <sup>e</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

### **Article 36**

#### *Rémunérations minimales*

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic, déterminé à l'article 36.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 36.2.

#### **Article 36.1**

##### *Pourcentage du Smic applicable*

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- a) 55 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) 65 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) 80 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.



En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

## **Article 36.2**

### *Rémunérations annuelles garanties*

#### **Article 36.2.1**

##### *Barème*

Il est créé au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage un barème de rémunérations annuelles garanties correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 35.

##### Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

##### Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

##### Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 36.1.

#### **Article 36.2.2**

##### *Application*

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, *pro rata temporis*, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le



bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

### **Article 37**

#### *Temps de travail*

Le temps passé par un apprenti dans un CFA, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 6222-35 du code du travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du CFA.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce notamment pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

## **CHAPITRE II**

### **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 38**

#### *Bénéficiaires*

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

### **Article 39**

#### *Objet du contrat*

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNE.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation inscrits sur la liste A de la CPNE ou l'acquisition d'une autre qualification professionnelle visée à l'article L. 6314-1 du code du travail.

## **Article 40**

### *Forme et durée du contrat*

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation, qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois, notamment :

1° Pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, en particulier lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2° Pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emplois ;

3° Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

## **Article 41**

### *Parcours de formation*

#### **Article 41.1**

##### *Modalités de mise en œuvre*

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant :

1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;

2° Une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation et d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;

3° Une phase de certification des parcours de formation.

#### **Article 41.2**

##### *Durée*

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

1° Pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, en particulier lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les personnes visées au 3° de l'article L. 6325-1 du code du

travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;

2° Pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emplois ;

3° Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

## **Article 42**

### *Financement*

### **Article 42.1**

#### *Forfaits de prise en charge par l'OPCAIM*

Les dépenses, liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification des parcours de formation, exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCAIM sur la base de forfaits déterminés par son conseil d'administration, dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

I. – Les dépenses relatives aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience sont prises en charge par l'OPCAIM selon un forfait compris entre 150 € et 500 €.

II. – Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge par l'OPCAIM dans le cadre de forfaits dont les montants sont fixés par son conseil d'administration, dans le respect des principes suivants :

1° Pour les formations préparant à un métier industriel, les forfaits de prise en charge sont compris entre 7 € et 20 € par heure de formation ;

2° Pour les autres formations, les forfaits de prise en charge sont compris entre 5 € et 13 € par heure de formation.

Dans ces limites, le conseil d'administration de l'OPCAIM distingue les contrats de professionnalisation suivants, en leur appliquant les forfaits les plus élevés :

1° Contrat de professionnalisation dont la durée est égale à 1 an au plus et dont la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation ;

2° Contrat de professionnalisation ayant pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI ;

3° Contrat de professionnalisation conclu avec une personne âgée d'au moins 45 ans ;

4° Contrat de professionnalisation conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;

5° Contrat de professionnalisation conclu avec une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

III. – Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge par l'OPCAIM selon un forfait compris entre 200 € et 600 €.

### **Article 42.2**

#### *Plafonds*

Le conseil d'administration de l'OPCAIM détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 42.1.

## Article 43

### *Classification*

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés d'après la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant au-delà du 1 <sup>er</sup> échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi les épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité des activités professionnelles correspondant à un ou à des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 <sup>e</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

## Article 44

### *Rémunérations minimales*

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du Smic déterminé à l'article 44.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2.

### Article 44.1

#### *Pourcentage du Smic applicable*

#### Article 44.1.1

##### *Salariés âgés de moins de 26 ans*

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans est fixé comme suit :

1° Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- a) 70 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- b) 85 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2° Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

a) 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

b) 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

#### **Article 44.1.2**

##### *Salariés âgés de 26 ans et plus*

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale au Smic, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 44.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des 3 groupes visés à l'article 43, sans application d'un pourcentage d'abattement.

#### **Article 44.2**

##### *Rémunérations annuelles garanties*

#### **Article 44.2.1**

##### *Barème*

Il est créé au profit des salariés qui suivent une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 43.

##### Groupe 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

##### Groupe 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

##### Groupe 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 44.1.1. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

## **Article 44.2.2**

### *Application*

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

## **Article 45**

### *Prime de fidélité*

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat a été exécuté, il bénéficie, après le 12<sup>e</sup> mois d'exécution du nouveau contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée suivant le dernier contrat de professionnalisation, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

## **Article 46**

### *Durée du travail*

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative ou les moyens mobilisés pendant ce temps seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

## **CHAPITRE III**

### **TUTORAT**

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au maître d'apprentissage, les dispositions du présent chapitre visent les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de pro-

fessionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ainsi que, le cas échéant, les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, les stagiaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

## **Article 47**

### *Missions*

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

1° D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle continue ;

2° D'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

3° De veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

4° D'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;

5° De participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accident du travail, en particulier lorsqu'il est exercé par un salarié âgé.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, un tuteur est désigné à la fois dans le groupement d'employeurs et dans chacune des entreprises utilisatrices. Les missions visées aux 1° à 3° ci-dessus sont confiées au tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice. Celles visées aux 4° et 5° sont assurées par le tuteur désigné au sein du groupement d'employeurs, en liaison avec le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice.

## **Article 48**

### *Mise en œuvre*

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport d'orientation, de formation et de compétences les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

## **Article 49**

### *Financement*

L'OPCAIM prend en charge, sur les sommes qu'il collecte au titre des actions de professionnalisation, les dépenses exposées par les entreprises pour les formations mises en œuvre au bénéfice des tuteurs de salariés en contrat ou en période de professionnalisation ainsi que des maîtres d'appren-



tissage, dans la limite de 40 heures et dans la limite d'un plafond horaire fixé par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

L'OPCAIM peut prendre en charge, dans les conditions fixées par son conseil d'administration, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, cette prise en charge peut être différenciée selon que le tuteur exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

## TITRE V

### FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

1° Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation ;

2° Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

3° Des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### ORIENTATIONS DANS LA BRANCHE

#### Article 50

##### *Formations prioritaires*

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser les mobilités interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises, dont font partie les périodes de professionnalisation, et du compte personnel de formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- préparation aux métiers industriels prioritaires, définis par le groupe technique paritaire « observatoire » ;
- acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, design ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations, y compris les spécialités pluritechnologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- logistique, transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing, droit des contrats et de la concurrence ;



- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management, gestion des entreprises, gestion de projets ;
- préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- électronique, numérique, technologies de l'information et de la communication ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions de travail et environnement, écoconception, risques industriels, risques psychosociaux ;
- qualité ;
- savoirs fondamentaux et compétences clés ;
- développement des compétences linguistiques et interculturelles.

Par ailleurs, la mise en œuvre de formations pendant les périodes de sous-activité constitue une priorité, notamment lorsqu'elles ont lieu pendant les heures non travaillées au titre de l'activité partielle. Elles permettent de maintenir et de développer les compétences dans les entreprises et de préparer le retour à une activité normale.

## **Article 51**

### *Suivi*

Le groupe technique paritaire « qualifications » peut formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser les orientations visées à l'article 50, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et des demandes des CPREFP.

## CHAPITRE II

### PLAN DE FORMATION

## **Article 52**

### *Priorités dans l'élaboration du plan de formation*

Les plans de formation des entreprises s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. A cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte prioritairement des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelles.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5.

Elles attachent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

Les entreprises s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles, des implantations géographiques de l'entreprise et des salariés en déplacement.

Elles attachent une attention particulière :

- aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité ;
- aux travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

### **Article 53**

#### *Nature des actions*

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise distingue :

1° Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2° Les actions de développement des compétences du salarié.

### **Article 54**

#### *Mise en œuvre*

#### **Article 54.1**

##### *Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise*

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

#### **Article 54.2**

##### *Actions ayant pour objet le développement des compétences*

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite 80 heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail.

### **Article 54.3**

#### *Déplacements*

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de formation sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

### **Article 54.4**

#### *Articulation avec d'autres dispositifs*

Les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF).

### **Article 55**

#### *Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée*

Sans préjudice des abondements au compte personnel de formation prévus aux articles 66 et 67, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de formation dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée favorisent l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue.

### **Article 56**

#### *Financement*

L'OPCAIM prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d'administration, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation, comprenant les frais annexes, les salaires et charges et, le cas échéant, l'allocation de formation.

### **Article 57**

#### *Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue*

#### **Article 57.1**

##### *Formation promotionnelle*

##### **Article 57.1.1**

###### *Formation décidée par l'entreprise*

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieur, une entreprise peut être conduite, au préalable, à faire participer l'intéressé à une action de formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité l'action de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme de cette action, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

##### **Article 57.1.2**

###### *Formation du fait du salarié*

Si un salarié de l'entreprise participe, de son propre fait, à une action de promotion professionnelle, mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci,

du compte personnel de formation ou d'un congé individuel de formation, l'entreprise peut préciser, à la demande de l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de l'action de formation.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son action de formation, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait avant son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a participé avec assiduité à l'action de formation et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de cette action, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité son projet.

## **Article 57.2**

### *Formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention*

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des actions de formation ayant respectivement pour objectifs :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un nouvel emploi ;
- de maintenir ou de parfaire le niveau de compétences nécessaire à leur emploi ;
- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié participe, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, à une action de formation répondant à l'un ou à l'autre de ces objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci, à l'issue de la formation et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation.

L'entreprise, ou l'organisme de formation, qui organise l'action de formation délivre au salarié, à l'issue de cette action, une attestation de réalisation de la formation, mentionnant ses objectifs, sa nature et sa durée, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Afin de permettre au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

## **Article 57.3**

### *Formation qualifiante*

Lorsque le salarié obtient un CQPM ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation mis en œuvre avec l'accord de son employeur, ce dernier étudie avec le salarié, au plus tard à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit l'obtention de la qualification, les possibilités d'évolution dans le poste de travail ou sur un poste différent, pour tenir compte des compétences acquises par le salarié et reconnues par cette qualification.

## **Article 58**

### *Consultation du comité d'entreprise*

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. A cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise puisse éventuellement en tenir compte.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

### CHAPITRE III

#### PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail ont prioritairement pour objets de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

#### **Article 59**

##### *Objet*

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation visant :

- 1° Prioritairement, l'obtention d'un CQPM ou d'un CQPI inscrit sur la liste A de la CPNE ;
- 2° L'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- 3° L'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- 4° L'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

En application de l'article 72, ou dans le cadre des priorités définies à l'article 66, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

#### **Article 60**

##### *Mise en œuvre*

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 54 ou à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2° Une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3° Une phase de certification des parcours de formation.

#### **Article 61**

##### *Durée*

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du code du travail.

## **Article 62**

### *Financement*

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge par l'OPCAIM sur la base de forfaits déterminés par son conseil d'administration, dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 150 € et 500 €.

Le montant des dépenses liées aux actions de formation, pris en charge par l'OPCAIM, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 € l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 200 € et 600 €.

Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 € l'heure, pour les formations suivies par des femmes employées dans des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'une autre certification inscrite sur la liste A ou sur la liste B de la CPNE.

## CHAPITRE IV

### COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

#### *Section 1*

#### Principes

## **Article 63**

### *Ouverture, gestion et transférabilité*

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

#### *Section 2*

#### Formations éligibles

## **Article 64**

### *Principe*

Pour les salariés des entreprises relevant de la métallurgie, les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- 1° La liste B de la CPNE ;
- 2° La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;
- 3° La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

## **Article 65**

### *Recommandations de la branche pour l'élaboration des listes interprofessionnelles*

#### **Article 65.1**

##### *Au niveau national*

Si elle l'estime nécessaire, la CPNE, ou, par délégation, le groupe technique paritaire « qualifications », formule des recommandations au Copanef dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 2° de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie.

#### **Article 65.2**

##### *Au niveau régional*

Dans le cadre de la consultation prévue au 3° du I de l'article L. 6323-16, chaque CPREFP formule des recommandations au Coparef de la région dont elle relève, dans le but d'inscrire, sur la liste visée au 3° de l'article 64, les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de la métallurgie de leur ressort.

### *Section 3*

#### *Abondements*

## **Article 66**

### *Priorités de branche*

#### **Article 66.1**

##### *Publics prioritaires*

Les abondements, par l'OPCAIM, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués :

1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ;

2° Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

3° Aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;

4° Aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5° Aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;

6° Aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7° Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

8° Aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.



## **Article 66.2**

### *Formations prioritaires*

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'OPCAIM, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

- 1° Inscrites sur la liste B de la CPNE ;
- 2° Mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail ;
- 3° Mises en œuvre, avec ou sans l'accord de l'employeur, pour préparer à un des métiers industriels en tension visés à l'article 25.

## **Article 67**

### *Détermination des abondements et modalités de suivi*

La CPNE restreinte, visée à l'article 78, établit et actualise une recommandation au titre des abondements complémentaires du compte personnel de formation. Cette recommandation définit un ordre de priorité d'attribution des abondements, sur la base des publics et des formations visés à l'article 66.

Les modalités de l'abondement complémentaire, par l'OPCAIM, des heures inscrites au compte personnel de formation sont déterminées par son conseil d'administration, à partir de la recommandation de la CPNE restreinte, visée à l'alinéa précédent.

La CPNE restreinte assure le suivi annuel des modalités d'abondement, par l'OPCAIM, du compte personnel de formation des salariés des entreprises de la métallurgie.

### *Section 4*

#### Modalités de mise en œuvre

## **Article 68**

### *Mobilisation du compte*

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées à l'article 68.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 68.2.

## **Article 68.1**

### *Demande à l'employeur*

### **Article 68.1.1**

#### *Forme de la demande*

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.



Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

### **Article 68.1.2**

#### *Réponse de l'employeur*

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13 ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

### **Article 68.2**

#### *Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur*

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

### **Article 69**

#### *Déroulement des actions*

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1° Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2° Une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3° Une phase de certification des parcours de formation.

#### *Section 5*

#### *Financement*

### **Article 70**

#### *Financement par l'entreprise*

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans l'accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre selon des modalités fixées par cet accord et dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

## **Article 71**

### *Financement par l'OPCAIM*

#### **Article 71.1**

##### *Prise en charge*

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCAIM finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1° Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative et de certification ;

2° Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;

3° La rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

#### **Article 71.2**

##### *Modalités de financement*

##### **Article 71.2.1**

###### *Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur*

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCAIM.

##### **Article 71.2.2**

###### *Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur*

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le Fongecif dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail, notamment l'Apec, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le Fongecif, ou, le cas échéant, un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre, à hauteur du financement défini à l'article 71.1.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'OPCAIM et, selon le cas, le Fongecif concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa premier. Concernant le Fongecif, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'OPCAIM et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son compte personnel de formation.

## *Section 6*

Dispositions spécifiques à la formation des titulaires d'un mandat syndical  
ou de représentants du personnel

## **Article 72**

### *Formation spécifique*

## **Article 72.1**

### *Abondement du compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'un syndicat fait l'objet d'un abondement supplémentaire au titre de l'article L. 6323-14 du code du travail, dans les conditions définies par la présente section.

Cet abondement est égal à 21 heures par salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats. Il est renouvelable tous les 4 ans.

## **Article 72.2**

### *Formations éligibles*

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mis en œuvre pour l'obtention d'une des certifications visées à l'article 64, nécessaire à l'exercice de son mandat de représentation.

## **Article 72.3**

### *Modalités de mise en œuvre*

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé indépendamment des heures inscrites au compte personnel de formation et de ses abondements complémentaires, prévus aux sections 1 à 5 du présent chapitre. Toutefois, le salarié peut mobiliser les heures inscrites à son compte personnel de formation pour compléter cet abondement supplémentaire.

L'abondement supplémentaire est mobilisé en dehors du temps de travail.

## **Article 72.4**

### *Financement*

L'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est financé au titre des périodes de professionnalisation, en application du dernier alinéa de l'article L. 6324-1 du code du travail.

### **Article 72.4.1**

#### *Prise en charge*

Lorsque l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 est mobilisé, l'OPCAIM finance les frais de formation à hauteur de leur coût réel, plafonné à 50 € par heure de formation. Les frais de formation comprennent :

- 1° Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, incluant les frais d'évaluation préformative et de certification ;
- 2° Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation.

### **Article 72.4.2**

#### *Modalités de financement*

Par exception aux dispositions de l'article 71.2.2, le salarié qui mobilise l'abondement supplémentaire visé à l'article 72.1 s'adresse dans tous les cas à son employeur.

L'employeur finance les frais de formation dans la limite de 50 € par heure de formation et en demande la prise en charge à l'OPCAIM.

## **Article 72.5**

### *Clause de renvoi*

Afin de faire le point sur les évolutions législatives et réglementaires intervenues, et en vue d'envisager de nouvelles dispositions conventionnelles, les signataires conviennent de se rencontrer à nouveau dans les meilleurs délais, après la réalisation des événements suivants :

- la publication des dispositions réglementaires relatives au fonds paritaire de financement des organisations représentatives de salariés et d'employeurs, visé à l'article L. 2135-9 du code du travail ;

- le terme de la négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social et la publication de la loi y afférente.

En tout état de cause, cette rencontre a lieu au plus tard avant la fin de l'année 2015.

### **Article 72.6**

#### *Durée d'application*

Par exception à l'article 99, les signataires conviennent que les dispositions de la présente section s'appliquent pour une durée déterminée de 1 an commençant à courir au 1<sup>er</sup> janvier 2015. A l'échéance de leur terme, elles ne continueront pas à produire leurs effets comme des dispositions à durée indéterminée.

## **TITRE VI**

### **FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

##### **PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-15 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

### **Article 73**

#### *Entreprises employant moins de 10 salariés*

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

### **Article 74**

#### *Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés*

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

## **Article 75**

### *Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés*

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

## **Article 76**

### *Entreprises employant 300 salariés et plus*

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1° Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2° Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;

3° Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4° Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

## **Article 77**

### *Dispositions communes à toutes les entreprises*

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCAIM la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

## **CHAPITRE II**

### **PRIORITÉS DE FINANCEMENT DE LA BRANCHE**

## **Article 78**

### *CPNE restreinte*

Une délégation restreinte de la CPNE dénommée « CPNE restreinte » est chargée de définir les priorités de financement au titre de l'alternance et des abondements complémentaires de l'OPCAIM au compte personnel de formation.

Elle détermine en outre des orientations générales pour la répartition des fonds collectés par l'OPCAIM au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA, qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

La CPNE restreinte est composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

La CPNE restreinte se réunit au moins une fois par an. Elle se réunit deux fois au cours de l'année 2015.

En tant que de besoin, la CPNE restreinte est consultée par voie électronique.

### CHAPITRE III

#### ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE (OPCAIM)

##### *Section 1*

##### Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire

#### **Article 79**

##### *Champ d'intervention en matière de formation professionnelle continue*

L'association dénommée ci-après « organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie », ou « OPCAIM », constitue, aux plans national et professionnel, l'organisme collecteur paritaire au sens de l'article L. 6332-1 du code du travail dont relèvent les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

L'association OPCAIM, dotée de la personnalité morale, est régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

#### **Article 80**

##### *Rapprochement avec d'autres organismes collecteurs*

Dans l'hypothèse où un rapprochement de l'OPCAIM avec un OPCA relevant d'une organisation professionnelle représentative d'un autre secteur industriel serait envisagé pour gérer les fonds de la formation, les signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche signataires du présent accord, chargé d'examiner l'opportunité et les conditions de ce rapprochement. Les conclusions de ce groupe sont transmises, pour avis, au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Dans le cas où un rapprochement avec un autre OPCA serait envisagé, les signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, afin d'adapter les dispositions du présent titre.

##### *Section 2*

##### Missions

#### **Article 81**

##### *Missions générales*

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM a pour mission générale de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

A cette fin, l'OPCAIM assure la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises, informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences et participe au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

## **Article 82**

### *Missions en matière de formation professionnelle continue*

## **Article 82.1**

### *Collecte et gestion des contributions des entreprises*

## **Article 82.1.1**

### *Collecte*

L'OPCAIM collecte :

- 1° La contribution de 0,55 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, visée à l'article 73 ;
- 2° La contribution, selon le cas, de 1 % ou 0,8 % due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, visée aux articles 74, 75 et 76 ;
- 3° La contribution « CIF-CDD » visée à l'article 77 ;
- 4° Les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 82.1.2**

### *Gestion et suivi*

L'OPCAIM gère paritairement les contributions visées à l'article 82.1.1. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

- 1° La section professionnalisation ;
- 2° La section plan de formation, comprenant les sous-sections visées au II de l'article R. 6332-22-1 du code du travail ;
- 3° La section compte personnel de formation ;
- 4° La section fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 5° La section congé individuel de formation.

L'OPCAIM peut affecter des versements des employeurs occupant 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant moins de 50 salariés.

Si un accord de branche est conclu pour une durée maximale de 2 ans, en application du 7° du II de l'article L. 6332-1, les fonds issus des sections visées aux 1° à 3° ci-dessus peuvent être affectés à la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Par ailleurs, l'OPCAIM gère paritairement, dans le cadre d'une section constituée à cet effet, la contribution ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versée sur une base volontaire par l'entreprise.

## **Article 82.1.3**

### *Prise en charge des actions*

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM participe au financement des dépenses exposées par les entreprises pour les actions de



formation, de bilan de compétences et de VAE mises en œuvre au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, conformément aux priorités et critères définis par son conseil d'administration.

## **Article 82.2**

### *Information, sensibilisation et accompagnement des entreprises*

L'OPCAIM est chargé d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

L'OPCAIM aide les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et les accompagne dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées. Dans ce cadre, l'OPCAIM prend en charge, dans les conditions définies par son conseil d'administration, les coûts des prestations d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Il peut également mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

L'OPCAIM s'assure de la qualité des formations dispensées dans les conditions déterminées par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 82.3**

### *Aide à la définition des besoins en compétences et en qualifications*

Afin d'accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en compétences et en qualifications, l'OPCAIM finance les dépenses relatives à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications ainsi que les études et recherches en matière de formation, comprenant les observations régionale et territoriale, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQPM et des CQPI, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception-diffusion d'outils intéressant la formation.

En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'OPCAIM sensibilise les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et assure la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins. A ce titre, l'OPCAIM prend en charge les coûts des diagnostics GPEC pour les TPE-PME, selon des modalités définies par son conseil d'administration.

## **Article 82.4**

### *Mise en œuvre des missions*

### **Article 82.4.1**

#### *Service de proximité*

Pour accomplir ses missions, l'OPCAIM assure un service de proximité auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE-PME. Le service de proximité a notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises et de les accompagner pour financer leurs projets.

### **Article 82.4.2**

#### *Recherche de cofinancements*

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM peut conclure avec l'Etat, les régions, le FPSPP, les Fongecif, Pôle emploi ou tout autre partenaire des conventions financières visant au cofinancement d'actions en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi.



### **Article 82.4.3**

#### *Convention d'objectifs et de moyens (COM)*

L'OPCAIM conclut avec l'Etat une convention triennale d'objectifs et de moyens qui définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions, en cohérence avec la politique emploi-formation de la branche, définie par la CPNE et par les accords nationaux de la métallurgie.

### **Article 83**

#### *Collecte et répartition de la taxe d'apprentissage*

L'OPCAIM a également pour mission, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des orientations de la CPNE, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue.

#### *Section 3*

#### Gouvernance

### **Article 84**

#### *Composition du conseil d'administration paritaire*

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM est composé :

- de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

### **Article 85**

#### *Composition du bureau paritaire*

Le conseil d'administration désigne en son sein, pour 2 ans, un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche et un nombre équivalent de représentants de l'UIMM, membres du bureau.

Parmi les membres du bureau, sont désignés, alternativement dans l'un ou l'autre collège et selon les modalités définies par les statuts de l'OPCAIM :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint.

Le secrétariat est assuré par un administrateur désigné par l'UIMM.

### **Article 86**

#### *Rôle du conseil d'administration paritaire*

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les principales missions du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM sont définies ci-après. Elles sont reprises et complétées dans les statuts de l'OPCAIM.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations fixées par la CPNE. Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs au bureau.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM les missions suivantes :

1° La définition des règles, des priorités et des conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans le cadre des différentes contributions collectées par l'OPCAIM :

a) Les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant la formation des tuteurs et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que les dépenses de formation des maîtres d'apprentissage ;

b) Les dépenses des entreprises au titre du compte personnel de formation et de son abondement ;

c) Les dépenses des entreprises au titre du plan de formation ;

d) Les dépenses au bénéfice des demandeurs d'emploi, en particulier celles relatives à la préparation opérationnelle à l'emploi ;

e) Le cas échéant, les dépenses de formations engagées en application d'un accord de branche prévu au 7° du II de l'article L. 6332-1 du code du travail.

2° La répartition et l'affectation des contributions collectées par l'OPCAIM aux Adefim, dans le respect des sections visées à l'article 82.1.2 ;

3° Le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais de gestion et d'information comprenant les frais de collecte, les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation, les frais d'information générale et de sensibilisation des entreprises, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein du conseil d'administration de l'OPCAIM, de ses comités et de son bureau ;

4° Le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais relatifs aux missions de l'OPCAIM, comprenant les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, les frais d'information-conseil, de pilotage de projets et de service de proximité aux entreprises et les coûts des diagnostics GPEC, les frais engagés pour s'assurer de la qualité des formations dispensées ;

5° Sur proposition d'un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNE et dans les limites prévues par la convention d'objectifs et de moyens, le financement des dépenses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, et le financement des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;

6° La répartition et l'affectation des sommes permettant aux Adefim de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus ;

7° La répartition de l'imputation des dépenses de formation engagées conformément au 7° du II de l'article L. 6332-1 du code du travail entre les sections visées aux 1° à 3° de l'article 82.1.2 ;

8° La répartition de l'imputation des dépenses correspondant à l'abondement du compte personnel de formation entre les sections visées aux 1° et 3° de l'article 82.1.2 ;

9° Sur recommandation du groupe technique paritaire « transfert », l'affectation des sommes collectées au titre de la section professionnalisation à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;

10° Dans le cadre des orientations générales de la CPNE restreinte visée à l'article 78 et sur la base des propositions visées au 4° de l'article 90.2, la répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la CSA ;

11° La détermination des modalités de la participation de l'OPCAIM aux conventions visées à l'article 95 ;

- 12° Les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;
- 13° Le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'OPCAIM et les Adefim, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 87.3 ;
- 14° L'approbation des comptes, préalablement arrêtés par le bureau ;
- 15° L'approbation de la convention d'objectifs et de moyens (COM) visée à l'article 82.4.3 ;
- 16° La nomination du directeur de l'OPCAIM dans les conditions visées à l'article 87.1 ;
- 17° Le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

## **Article 87**

### *Comités du conseil d'administration*

#### **Article 87.1**

##### *Comité de sélection paritaire*

Il est créé un comité de sélection paritaire chargé de la sélection d'un candidat pour exercer la fonction de directeur de l'OPCAIM. Ce comité est composé de quatre membres désignés par le conseil d'administration comprenant le président, le vice-président ainsi qu'un membre titulaire de chaque collège.

Le candidat retenu est présenté au conseil d'administration, qui décide de sa nomination.

#### **Article 87.2**

##### *Comité de rémunération*

Il est créé un comité de rémunération chargé de fixer la rémunération du directeur de l'OPCAIM et son évolution. Ce comité est composé du président et du vice-président de l'OPCAIM.

Ce comité est également chargé de déterminer annuellement les objectifs du directeur et d'en assurer le suivi.

#### **Article 87.3**

##### *Comité d'audit paritaire*

Il est créé un comité d'audit paritaire chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 86.

Le comité d'audit paritaire est composé de deux administrateurs par collège, désignés par le conseil d'administration. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 90.1, le commissaire aux comptes restitue au comité d'audit paritaire ses travaux d'investigation auprès des Adefim et son contrôle des règles et procédures internes à l'OPCAIM.

Le conseil d'administration de l'OPCAIM peut saisir, si nécessaire, le comité d'audit paritaire, afin qu'il demande au commissaire aux comptes d'enrichir ses investigations dans la gestion et l'utilisation des fonds.

En outre, le comité d'audit paritaire est chargé de l'étude des rapports transmis au conseil d'administration, au titre de l'article 90.1, par les Adefim.

Le comité d'audit paritaire rend compte de ses missions au conseil d'administration de l'OPCAIM.

## *Section 4*

### Fonctionnement

#### **Article 88**

##### *Modalités*

Les modalités de fonctionnement des instances de l'OPCAIM sont précisées dans les statuts de l'association.

## *Section 5*

### Délégation de certaines missions de l'OPCAIM

#### **Article 89**

##### *Conventions de délégation*

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises. Ces personnes morales sont les associations de développement des formations des industries de la métallurgie, dénommées « Adefim ».

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, les Adefim ont ainsi pour missions :

- 1° De collecter, pour le compte de l'OPCAIM, les fonds visés à l'article 82.1.1 ;
- 2° D'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue ;
- 3° De demander à l'OPCAIM le règlement des dossiers de demande de prise en charge ;
- 4° D'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCAIM au titre de ces dispositifs ;
- 5° D'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées, notamment par la mise en place de projets collectifs répondant aux besoins communs à plusieurs entreprises ;
- 6° De sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins ;
- 7° De préparer les documents qui permettront au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM d'exercer ses missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

La gestion de l'OPCAIM ne peut être confiée, directement ou indirectement, dans le cadre des conventions de délégation, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

#### **Article 90**

##### *Information des instances paritaires*

Les Adefim rendent compte régulièrement au conseil d'administration de l'OPCAIM et aux CPREFP de leurs activités de financement et de leurs modalités de fonctionnement, dans les conditions définies ci-après.

## **Article 90.1**

### *Conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM*

Les Adefim rendent compte annuellement de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM.

Elles lui transmettent, chaque année, un rapport retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, ainsi que les frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'OPCAIM, le commissaire aux comptes de ce dernier fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des Adefim.

## **Article 90.2**

### *Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)*

Les Adefim transmettent aux CPREFP dans le ressort desquelles elles sont implantées les informations suivantes :

- 1° Le bilan annuel détaillé, par dispositif de formation, de leur activité de financement ;
- 2° Le bilan annuel de leurs dépenses relatives aux frais de gestion, d'information et de mission dont elles disposent pour l'exécution des missions qui leur ont été confiées ;
- 3° Le rapport annuel de leur commissaire aux comptes ;
- 4° La proposition de répartition des fonds collectés par leur intermédiaire au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, et qui n'ont pas été affectés par les entreprises.

Les membres de la CPREFP sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFP au plus tard le 15 mai de chaque année.

La présentation des bilans visés aux 1° et 2° est réalisée selon un modèle arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM, sur proposition du comité d'audit paritaire visé à l'article 87.3.

Ces informations contribuent notamment à définir la politique régionale de formation au niveau de la branche.

## *Section 6*

### Publicité et transparence

## **Article 91**

### *Comptabilité*

La comptabilité de l'OPCAIM est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCAIM et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCAIM.

Le trésorier et le trésorier adjoint sont associés à ces missions.

## **Article 92**

### *Site internet*

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet ([www.opcaim.com](http://www.opcaim.com)), l'OPCAIM publie et actualise :

- 1° Les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, aux diagnostics GPEC et aux prestations d'accompagnement des entreprises ;

2° La liste des principaux organismes de formation qui mettent en œuvre les actions financées par l'OPCAIM, ainsi que les montants correspondants ;

3° La présentation des missions de l'OPCAIM ;

4° Les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes de l'OPCAIM ;

5° La liste et les coordonnées des Adefim ;

6° Un espace dédié aux salariés leur permettant d'accéder aux informations utiles pour mobiliser leur compte personnel de formation avec ou sans l'accord de leur employeur, notamment en les orientant vers les organismes dispensant le conseil en évolution professionnelle.

Le site internet de l'OPCAIM comprend un lien vers le site internet de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et vers le site internet relatif aux CQPM.

### **Article 93**

#### *Rapport d'activité*

L'OPCAIM publie et diffuse largement, chaque année, un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

### **Article 94**

#### *Disposition d'application*

L'OPCAIM prend les mesures nécessaires, notamment en adaptant ses statuts et son règlement intérieur, afin d'intégrer les modifications apportées par le présent accord.

Ces mesures visent également à transposer les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, en particulier la mise en place d'un audit interne, d'un audit extérieur de fin de mandat, de la formation des administrateurs, et l'adaptation des règles de fonctionnement et de délibération du conseil d'administration.

Un bureau de l'OPCAIM est organisé dans les meilleurs délais suivant l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires relatives au rôle des OPCA en matière de qualité de l'offre de formation, afin de proposer au conseil d'administration les mesures les mieux adaptées à leur prise en compte.

## **CHAPITRE IV**

### **CONTRACTUALISATION ET COFINANCEMENT**

### **Article 95**

#### *Modalités de mise en œuvre*

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, des conventions-cadres – nationales ou territoriales – peuvent être conclues afin de concourir à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau national, ces conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, l'UIMM et, d'autre part, selon le cas, l'Etat, les régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

Au niveau territorial, ces conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, les chambres syndicales territoriales et, d'autre part, selon le cas, l'Etat, les régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

## **Article 96**

### *Modalités de cofinancement*

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM décide de son engagement et définit les modalités de son information préalable à la conclusion de telles conventions ainsi que les modalités de la participation de l'OPCAIM à ces conventions.

Les conventions-cadres visées à l'article 95 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des Fongecif, de l'Etat, des régions, de Pôle emploi ou de tout autre partenaire.

## **Article 97**

### *Modalités de suivi*

Le conseil d'administration de l'OPCAIM assure le suivi des financements mis en œuvre dans le cadre de la présente section.

La CPNE est tenue informée, annuellement, de la conclusion et de la mise en œuvre des conventions-cadres visées à l'article 95.

Les CPREFP sont tenues informées des conventions-cadres conclues dans leur ressort. Elles sont chargées d'en suivre l'exécution.

## **TITRE VII**

### **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 98**

### *Champ d'application*

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

## **Article 99**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 100**

### *Evaluation*

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord choisit le prestataire chargé de cette évaluation et en assure le pilotage.

## **Article 101**

### *Portée*

Les dispositions du présent accord sont soumises aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.



## **Article 102**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à l'exception de ses articles 35, 36, 43, 44 et 45, qui entrent en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les articles 73 à 77 et l'article 82.1.1 s'appliquent à la collecte, par l'OPCAIM, des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre des rémunérations versées en 2015.

## **Article 103**

### *Dispositions abrogées*

L'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est abrogé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à l'exception :

1° De l'article 69 et du 2<sup>e</sup> point de l'article 70, qui sont abrogés dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail ;

2° Des articles 26, 27, 34, 35 et 36, qui sont abrogés au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie est abrogé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les articles 6.1 et 6.2 de l'accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement sont abrogés dès la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

## **Article 104**

### *Dispositions relatives aux qualifications professionnelles dans la branche du travail temporaire*

Les organisations signataires du présent accord se rapprocheront des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans la branche du travail temporaire, afin d'examiner l'opportunité de modifier, au regard du présent accord, les dispositions de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie.

## **Article 105**

### *Disposition de coordination*

Au premier alinéa de l'annexe IV à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les mots « à l'article 30.1 de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 » sont remplacés par les mots « à l'article 20 de l'accord national du 13 novembre 2014 ».

## **Article 106**

### *Révision*

Dans toute hypothèse, le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.



## **Article 107**

### *Dépôt*

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM.

#### **Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC.

## ANNEXE I

### Liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) établie en application de l'article 25.1.1

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>Alsace</b>	
CFAI Alsace	8, rue de la Bourse, BP 1283, 68055 Mulhouse Cedex Téléphone : 03-89-46-89-90 Télécopie : 03-89-46-89-99 Email : direction@cfai-alsace.fr Site : www.cfai-alsace.fr
<b>Aquitaine</b>	
CFAI Aquitaine ADAIAQ	40, avenue Maryse-Bastie, BP 75, 33523 Bruges Cedex Téléphone : 05-56-57-44-50 Télécopie : 05-56-57-45-70 Email : cfai@mi-cfai.org Site : www.cfai-aquitaine.org
CFAI Adour ADAIA	4, rue des Frères-d'Orbigny, BP 7502, 64075 Pau Cedex Téléphone : 05-59-53-23-83 Télécopie : 05-59-53-11-70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
<b>Auvergne</b>	
CFAI d'Auvergne FORMETA	62, rue Henri-Barbusse, BP 17, 03630 Désertines Téléphone : 04-70-28-23-12 Télécopie : 04-70-64-80-09 Email : montlucon@formation-industries-auvergne.fr Site : www.formation-industries-auvergne.fr
<b>Bourgogne</b>	
CFAI 21-71	6, allée André-Bourland, BP 67007, 21070 Dijon Cedex Téléphone : 03-80-78-79-50 Télécopie : 03-80-78-79-55 Email : cfai21@maisondesentreprises.com Site : www.cfai21-71.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI 58-89 ME-ANIFOP	6, route de Moneteau, BP 303, 89005 Auxerre Cedex Téléphone : 03-86-49-26-26 Télécopie : 03-86-46-47-00 Email : direction@me-anifop.com Site : www.me-anifop.com
<b>Bretagne</b>	
CFAI de Bretagne	La Prunelle, BP 221, 22192 Plérin Cedex Téléphone : 02-96-74-63-23 Télécopie : 02-96-74-70-62 Site : www.formation-industries-bretagne.fr
<b>Centre</b>	
CFAI Centre PROMETA	74, route Nationale, 45380 La Chapelle-Saint-Mesmin Téléphone : 02-38-22-00-88 Télécopie : 02-38-22-34-80 Site : www.cfai-centre.org
<b>Champagne-Ardenne</b>	
CFAI Champagne-Ardenne	Pôle technologique Henri-Farman 3, rue Max-Holste, 51685 Reims Cedex Téléphone : 03-26-36-90-03 Télécopie : 03-26-36-66-30 Site : www.formation-industries-ca.fr
<b>Franche-Comté</b>	
CFAI Sud Franche-Comté AFAI	5 B, rue Bougauld, BP 59, 39017 Dole Cedex Téléphone : 03-84-82-91-70 Télécopie : 03-84-82-91-79 Email : apprentissage-sfc@formation-industries.fr Site : www.formation-industries-fc.fr
CFAI Nord Franche-Comté ADFP	5, rue du Château, 25400 Exincourt Téléphone : 03-81-32-67-32 Télécopie : 03-81-32-67-73 Email : apprentissage-direction-nfc@formation-industries-fc.fr Site : www.formation-industries-fc.fr

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>Ile-de-France</b>	
CFAI de l'AFORP	34, avenue Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine Téléphone : 01-55-24-22-60 Télécopie : 01-40-88-07-82 Site : <a href="http://www.aforp.fr">www.aforp.fr</a>
CFAI AFTI Association AFTI	Domaine de Corbeville Route départementale 128, 91401 Orsay Cedex Téléphone : 01-69-33-05-50 Télécopie : 01-69-33-05-49 Site : <a href="http://www.cfa-afti.com">www.cfa-afti.com</a>
CFAI MÉCAVENIR SUPII MÉCAVENIR	12 bis, rue des Pavillons, 92800 Puteaux Téléphone : 01-55-23-24-24 Télécopie : 01-55-23-24-00 Email : <a href="mailto:info@supii.fr">info@supii.fr</a> Site : <a href="http://www.mecavenir.com">www.mecavenir.com</a>
CFAI Ingénieurs CEFIPA	93, boulevard de la Seine, BP 602, 92006 Nanterre Cedex Téléphone : 01-55-17-80-00 Télécopie : 01-55-17-80-01 Site : <a href="http://www.cefipa.com">www.cefipa.com</a>
CFAI Ingénieurs CEFIPA	93, boulevard de la Seine, BP 602, 92006 Nanterre Cedex Téléphone : 01-55-17-80-00 Télécopie : 01-55-17-80-01 Site : <a href="http://www.cefipa.com">www.cefipa.com</a>
CFAI Seine-et-Marne ASFO Jeunes 77	Rue Willy-Brandt, bâtiment F, 77184 Emerainville Téléphone : 01-60-37-41-55 Télécopie : 01-60-37-41-68 Email : <a href="mailto:cfai@cfai77.fr">cfai@cfai77.fr</a> Site : <a href="http://www.cfai77.fr">www.cfai77.fr</a>
<b>Languedoc-Roussillon</b>	
CFAI Languedoc-Roussillon APA-LR	14, rue François-Perroux, ZAC Aftalion, CS 90028, 34748 Baillargues Cedex Téléphone : 04-67-69-75-50 Télécopie : 04-67-69-75-54 Email : <a href="mailto:accueil@cfai-languedocroussillon.com">accueil@cfai-languedocroussillon.com</a> Site : <a href="http://www.cfai-languedocroussillon.com">www.cfai-languedocroussillon.com</a>

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>Limousin</b>	
CFAI Bas-Limousin AFIC-CFAI	3, rue du 9-juin-1944, 19000 Tulle Téléphone : 05-55-29-57-05 Télécopie : 05-55-20-05-97 Email : cfai-tulle@wanadoo.fr
CFAI TURGOT	6, rue Paul-Dérignac, 87031 Limoges Cedex Téléphone : 05-55-12-31-23 Télécopie : 05-55-12-31-26 Site : www.cfai-turgot.ac-limoges.fr
<b>Lorraine</b>	
CFAI Meurthe-et-Moselle, Meuse et Vosges API	Site technologique Saint-Jacques II 10, rue Alfred-Kastler, 54320 Maxéville Téléphone : 03-83-95-35-10 Télécopie : 03-83-95-35-11 Site : www.cfai-nancy.com
CFAI Moselle CEFASIM	16, quai Paul-Wiltzer, BP 20014, 57003 Metz Cedex 1 Téléphone : 03-87-76-41-76 Télécopie : 03-87-32-55-32 Email : cefasim@cfai-moselle.fr Site : www.cfai-moselle.fr
<b>Midi-Pyrénées</b>	
CFAI Midi-Pyrénées	Rue du Mont-Canigou, ZAC Andromède, 31700 Beauzelle Téléphone : 05-61-56-86-88 Télécopie : 05-34-31-17-35 Site : www.cfaimp.com
CFAI Adour ADAIA	4, rue des Frères-d'Orbigny, BP 7502, 64075 Pau Cedex Téléphone : 05-59-53-23-83 Télécopie : 05-59-53-11-70 Email : cfai-adour@metaladour.org Site : www.metaladour.org
<b>Nord - Pas-Calais</b>	
CFAI Région Nord - Pas-de-Calais	Le Féripole 3, rue des Châteaux, 59700 Marcq-en-Barœul Téléphone : 03-28-33-61-61 Télécopie : 03-28-33-61-62 Site : www.afpi-acmformation.com

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI ENSIAME Valenciennes FORMASUP	Le Mont-Houy, 59313 Valenciennes Cedex Téléphone : 03-27-51-15-39 Télécopie : 03-27-51-15-40 Email : ensiame-dir-fip@univ-valenciennes.fr Site : <a href="http://www.univ-valenciennes.fr/ensiame">www.univ-valenciennes.fr/ensiame</a>
CFAI ICAM APPRENTISSAGE FORMASUP	6, rue Auber, BP 10079, 59016 Lille Cedex Téléphone : 03-20-22-36-00
<b>Basse-Normandie</b>	
CFAI du Calvados et de la Manche ITIBANOR	12, rue du Professeur-Joseph-Rousselot, 14000 Caen Téléphone : 02-31-46-77-11 Télécopie : 02-31-46-77-22 Email : cfai-admin@fibn.fr Site : <a href="http://www.cfai-itibanor.asso.fr">www.cfai-itibanor.asso.fr</a>
CFAI de l'Orne	40, rue du Puits-au-Verrier, BP 29, 61001 Alençon Cedex Téléphone : 02-33-31-27-56 Télécopie : 02-33-31-27-55 Email : cfai61@fibn.fr Site : <a href="http://www.pole-formation-bn.fr">www.pole-formation-bn.fr</a>
<b>Haute-Normandie</b>	
CFAI de l'Eure ADAMIC	422, rue Henri-Becquerel, ZI n° 2, parc d'activité de la Forêt, 27035 Evreux Cedex Téléphone : 02-32-28-75-55 Télécopie : 02-32-28-75-50 Site : <a href="http://www.cfai-eure.net">www.cfai-eure.net</a>
CFAI région havraise AFPI	115, rue Desramé, BP 90023, 76620 Le Havre Aéroport Téléphone : 02-32-92-50-15 Télécopie : 02-35-22-78-88 Email : afpi-lehavre@afpi-lehavre.com
CFAI Rouen/Dieppe AFORIA	26, rue Alfred-Kastler, BP 339, 76137 Mont-Saint-Aignan Cedex Téléphone : 02-32-19-55-10 Télécopie : 02-32-19-55-01 Email : <a href="mailto:contact@formation-industries-rouen-dieppe.fr">contact@formation-industries-rouen-dieppe.fr</a> Site : <a href="http://www.formation-industries-rouen-dieppe.fr">http://www.formation-industries-rouen-dieppe.fr</a>

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>Pays de la Loire</b>	
CFAI Pays de la Loire AFPI	41, boulevard des Batignolles, BP 32826, 44328 Nantes Cedex 03 Téléphone : 02-51-13-21-51 Télécopie : 02-40-52-21-53 Email : <a href="mailto:direction.generale@formation-industries-pdl.fr">direction.generale@formation-industries-pdl.fr</a> Site : <a href="http://www.formation-industries-paysdelaloire.fr">www.formation-industries-paysdelaloire.fr</a>
CFAI ITII Pays de la Loire	10, chemin du Vigneau, Arlam, parc Solaris, CS 40282, 44803 Saint-Herblain Cedex Téléphone : 02-28-03-69-06 Télécopie : 02-28-03-69-15 Site : <a href="http://www.itii-pdl.com">www.itii-pdl.com</a>
<b>Picardie</b>	
CFAI Oise	1, avenue Eugène-Gazeau, 60300 Senlis Téléphone : 03-44-63-81-63 Télécopie : 03-44-53-08-12 Email : <a href="mailto:senlis@proméo-formation.fr">senlis@proméo-formation.fr</a> Site : <a href="http://www.proméo-formation.fr">www.proméo-formation.fr</a>
CFAI 8002	Espace industriel nord, 74, rue de Poulainville, BP 50024, 80081 Amiens Cedex 02 Téléphone : 03-22-54-64-03 Télécopie : 03-22-54-64-31 Email : <a href="mailto:amiens@proméo-formation.fr">amiens@proméo-formation.fr</a> Site : <a href="http://www.proméo-formation.fr">www.proméo-formation.fr</a>
<b>Poitou-Charentes</b>	
CFAI Poitou-Charentes	Pôle République 120, rue du Porteau, BP 495, 86012 Poitiers Cedex Téléphone : 05-49-37-44-50 Télécopie : 05-49-37-44-81 Site : <a href="http://www.formation-industries-poitou-charentes.fr">http://www.formation-industries-poitou-charentes.fr</a>
<b>Provence - Alpes - Côte d'azur</b>	
CFAI Provence	8, chemin de Capeau, ZAC de Trigance, 13800 Istres Téléphone : 04-42-11-44-00 Télécopie : 04-42-11-00-04 Email : <a href="mailto:cfaiprovence.com">cfaiprovence.com</a> Site : <a href="http://www.formation-industries-paca.fr">www.formation-industries-paca.fr</a>
CFAI ITII Provence - Alpes - Côte-d'Azur	8, chemin de Capeau, ZAC de Trigance, 13800 Istres Téléphone : 04-42-11-44-65 Télécopie : 04-90-45-36-58 Email : <a href="mailto:itii@itii-paca.com">itii@itii-paca.com</a> Site : <a href="http://www.formation-industries-paca.fr">www.formation-industries-paca.fr</a>

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
<b>Rhône-Alpes</b>	
CFAI de l'Ain AFPMA	1, allée des Tyrandes, CS 90002, 01960 Péronnas Téléphone : 04-74-32-36-36 Télécopie : 04-74-32-60-94 Email : cfai@afpma.fr Site : www.afpicfai01.com
CFAI du Dauphiné ADFI	ZI Centr'Alp 83, rue de Chatagnon, 38430 Moirans Téléphone : 04-76-35-85-00 Télécopie : 04-76-35-85-19 Site : www.formation-industries-isere.fr
CFAI de la Loire	16 bis, boulevard de l'Etivallière, BP 725, 42950 Saint-Etienne Cedex 09 Téléphone : 04-77-93-17-49 Télécopie : 04-77-79-66-41 Email : cfailoire@citedesentreprises.org Site : www.cfai-loire.fr
CFAI AFPM	10, boulevard Edmond-Michelet, BP 8051, 69351 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04-78-77-05-00 Télécopie : 04-78-77-05-25 Email : cfai@iri-lyon.com Site : www.afpi-cfai.com
CFAI IFAI Rhône-Alpes	60, avenue Jean-Mermoz, 69372 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04-78-77-20-34 Télécopie : 04-78-77-35-39 Email : ifai.rhonealpes@ifai.fr Site : www.ifai.fr
CFAI Savoie AGEFIS	131, rue de l'Erier, 73290 La Motte-Servolex Téléphone : 04-79-65-05-25 Télécopie : 04-79-65-05-49 Site : www.pole-formation-savoie.fr
CFAI Formavenir	27, rue Royale, BP 2320, 74010 Annecy Cedex Téléphone : 04-50-98-56-19 Télécopie : 04-50-52-39-06 Email : cfai74@cfai74.com Site : www.cfai74.com



## ANNEXE II

---

### Sigles

Adefim : association de développement des formations des industries de la métallurgie.  
Apec : association pour l'emploi des cadres.  
CIF : congé individuel de formation.  
CFA : centre de formation des apprentis.  
CFAI : centre de formation des apprentis de l'industrie.  
COM : convention d'objectifs et de moyens.  
Copanef : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle.  
Coparef : comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle.  
CNCP : commission nationale de la certification professionnelle.  
CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.  
CPREFP : commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.  
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.  
CQPM : certificat de qualification paritaire de la métallurgie.  
CREFOP : comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.  
CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage.  
Fongecif : fonds de gestion du congé individuel de formation.  
FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.  
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.  
IFTI : îlot de formation technique individualisée.  
OPACIF : organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation.  
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.  
OPCAIM : organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie.  
PME : petites et moyennes entreprises.  
POE : préparation opérationnelle à l'emploi.  
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.  
Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance.  
TPE : très petites entreprises.  
UIMM : union des industries et des métiers de la métallurgie.  
VAE : validation des acquis de l'expérience.

Brochure n° 3350

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 DÉCEMBRE 2014  
DE LA F3C CFDT À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1451266M  
IDCC : 2683

*F3C CFDT  
23, rue d'Alleray  
75015 Paris*

Paris, le 10 décembre 2014.

Monsieur le président,

La fédération F3C CFDT a l'honneur de solliciter son adhésion à la convention collective du portage de presse. Cette demande participe d'une démarche commune des organisations syndicales et du GREPP visant à l'extension de cette convention collective.

Veuillez, Monsieur le président, accepter l'expression de ma considération distinguée.

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE  
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES  
(25 juin 1968)**

---

Brochure n° 3339

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS  
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

---

ACCORD DU 24 JUIN 2014

RELATIF À L'INTÉRESSEMENT

NOR : ASET1451253M

IDCC : 218, 2603, 2793

---

**PRÉAMBULE**

Considérant tout l'intérêt que représente dans les organismes du régime général de sécurité sociale et pour les personnels y travaillant un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduise la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles estiment que cet élément de motivation supplémentaire a des conséquences positives sur l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers, qui demeure l'un des axes majeurs des politiques conduites par l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et aux enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque année dans

l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

A cet effet, il est distingué deux parts dans l'intéressement, soit une part nationale d'intéressement et une part locale d'intéressement, réparties à hauteur de 40 % pour la première et de 60 % pour la seconde.

La mesure des performances et les modalités pratiques de mise en œuvre de l'intéressement font l'objet d'annexes par branche de législation, l'UCANSS et les centres régionaux de formation disposant d'annexes spécifiques.

L'application du présent accord fait l'objet d'une évaluation dans toutes ses modalités au second semestre 2016.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Durée*

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2014, 2015 et 2016.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

#### Article 2

##### *Champ d'application*

Le présent accord concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

#### Article 3

##### *Bénéficiaires*

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble des salariés relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de direction et des agents comptables des organismes de la sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de la sécurité sociale, des organismes entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2, disposant d'un contrat de travail et comptant au moins 2 mois d'ancienneté acquise au sein d'un organisme relevant du présent accord.

#### Article 4

##### *Caractéristiques de l'intéressement*

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération ou accessoires de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte uniquement des mécanismes et modes de calcul définis dans le présent accord.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant d'une application du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et variable d'un exercice à l'autre.

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne seront pas prises en compte pour la détermination de l'évolution de la masse salariale lors des négociations salariales paritaires.

## Article 5

### *Procédure de règlement des différends*

Les différends qui pourraient surgir à l'occasion du présent accord sont soumis à une commission composée comme suit :

- un représentant par organisation syndicale nationale signataire disposant chacun d'une voix ;
- le président du comité exécutif ou son représentant, quatre directeurs du comité exécutif, dont deux représentant les organismes régionaux et locaux, et le directeur de l'UCANSS, disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des représentants des organisations syndicales nationales signataires.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désignent deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales.

Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un rapport à la commission sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

## Article 6

### *Renouvellement. – Révision. – Dénonciation*

L'accord pourra être renouvelé dans les mêmes formes que lors de sa conclusion, dans les mêmes termes ou avec des aménagements.

Un bilan d'application sera en tout état de cause réalisé avant le terme de l'accord.

Si le renouvellement est décidé, le nouvel accord devra être conclu avant la fin du sixième mois suivant l'année 2016.

L'accord pourra être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du code du travail, pendant sa durée d'application, par accord de l'ensemble des signataires.

Un avenant sera alors conclu entre les parties signataires avant la fin du premier semestre pour être applicable dans l'année de sa signature.

Il sera soumis à l'agrément ministériel.

Cette révision pourra concerner les objectifs fixés par chaque branche, notamment lorsque les indicateurs concernés sont renouvelés annuellement.

Elle interviendra systématiquement lorsqu'une nouvelle convention d'objectifs et de gestion sera conclue par une caisse nationale avec les services de l'Etat, afin de tenir compte notamment, au niveau des objectifs, de la traduction correspondant aux engagements nationaux retenus. En attente de la signature de cette nouvelle convention d'objectifs et de gestion, les indicateurs en vigueur seront maintenus.

L'accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial. La dénonciation doit être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

## Article 7

### *Suivi*

Il est institué une commission spécialisée dite « commission de l'intéressement ».

Cette commission est composée, d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales nationales et, d'autre part, du président du comité exécutif, assisté du directeur de l'UCANSS et d'un représentant de chacune des caisses nationales.

Elle reçoit régulièrement de l'UCANSS toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le dispositif d'intéressement.

La commission se réunit une fois par an à l'occasion de la publication des résultats.

## **Article 8**

### *Information des salariés*

Le présent accord et une note d'information seront remis à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Il est remis par chaque direction d'organisme aux instances représentatives du personnel.

Lors du versement de la prime d'intéressement, tout salarié concerné reçoit une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant global de l'intéressement pour l'exercice écoulé ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- les modalités succinctes de calcul et de répartition de l'intéressement ;
- le montant des droits qui lui sont attribués ;
- les prélèvements appliqués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

## **TITRE II**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AU CALCUL ET AUX MODALITÉS DE RÉPARTITION DE L'INTÉRESSEMENT**

## **Article 9**

### *Principes généraux*

La masse nationale d'intéressement maximale est fixée à 2,5 % de la masse salariale hors charges patronales pour chacune des branches.

En cours de période, ce montant pourra, éventuellement, être majoré par voie d'avenant.

Il est distingué deux parts dans l'intéressement, la première identifiant l'atteinte d'objectifs définis par branche de législation et dénommée « part nationale d'intéressement », la seconde caractérisant l'atteinte des objectifs régionaux ou locaux par les organismes de base ainsi que les objectifs fixés par les caisses nationales pour elles-mêmes et dénommée « part locale d'intéressement ».

Ces masses nationales d'intéressement sont réparties à hauteur de 40 % au titre de la part nationale et de 60 % au titre de la part locale.

Les dispositions relatives au calcul de l'intéressement sont définies dans des annexes séparées par chaque caisse nationale, pour chaque branche de législation et pour l'UCANSS et les centres régionaux de formation.

Les indicateurs de performance sont retenus à partir des conventions d'objectifs et de gestion.

Des seuils de déclenchement sont déterminés par branche de législation, tant pour la part nationale que pour la part locale.

Les montants attribués évoluent en fonction des résultats.

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AUX MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

## **Article 10**

Le montant de la prime d'intéressement est réparti dans chaque organisme de manière non hiérarchisée, entre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à temps partiel, le montant individuel de l'intéressement est proportionnel à la durée contractuelle de leur temps de travail.

Le montant individuel de la prime d'intéressement est calculé en fonction du temps de présence pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Conformément au code du travail, sont assimilées à des périodes de présence :

- les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui inclut les congés conventionnels rémunérés visés aux articles 45, 46 et 46 *bis* de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, 25 de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 et 22 et 23 de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 ;
- les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Pour le reste, les absences assimilées à du temps de présence sont identiques à celles résultant de l'application des règles, établies au plan national, pour le calcul des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Les absences pénalisantes ne réduisent pas le montant de la masse salariale globale distribuée.

La prime d'intéressement doit être payée au plus tard avant la fin du second trimestre de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'organisme sans que celui-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il était titulaire, l'organisme lui demande l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'organisme pendant une durée de 1 an courant à compter du premier jour du huitième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces sommes sont attribuées. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

#### TITRE IV

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 11

Cet accord est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

#### Article 12

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Fait à Paris, le 24 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UCANSS.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC.

## ANNEXE TECHNIQUE. – EXERCICE 2014

### INTÉRESSEMENT DE L'ASSURANCE MALADIE

---

#### 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), personnel administratif et 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 l'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 notamment issus de la mise en œuvre conjointe :

- de la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- de la convention nationale des médecins généralistes et des médecins spécialistes du 12 janvier 2005 et de ses avenants ;
- des orientations de la convention d'objectifs et de gestion en discussion entre la CNAMTS et l'Etat pour la période 2014-2017 ;
- de la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles AT/MP pour la période 2014-2017, du 30 décembre 2013.

##### 2.1. Indicateurs nationaux

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 trois pôles : la qualité de service, la maîtrise des risques et la performance économique et sociale.

La performance collective de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à partir de douze indicateurs, répartis entre les trois pôles et valorisée à hauteur de 1 000 points, comme suit.

*(Voir tableau page suivante.)*



INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Développement du compte assuré	Nombre d'adhérents au compte assuré (15,5 M) et taux de dématérialisation (50 % attestation de droits, 60 % relevé indemnité journalière, 61,75 % CEAM)	Nombre d'adhérents au compte assuré (14,5 M) et taux de dématérialisation (42 % attestation de droits, 50,27 % relevé indemnité journalière, 52,49 % CEAM)	100
Taux de satisfaction des assurés	85 %, dont 23 % très satisfaits	75 %	50
Taux de satisfaction des professionnels de santé	85 %	75 %	50
Evolution du nombre de bénéficiaires CMU-C et ACS	287 000 en plus	100 000 en plus	100
Qualité de service	Sous-total axe 1		300
Nombre d'adhésions au programme PRADO orthopédie	10 000	0	100
Nombre de contacts avec les offreurs de soins (composite 70 % PS et 30 % établissements)	500 000 contacts avec les professionnels de santé (PS) et 10 000 contacts avec les établissements (Ets)	340 000 contacts PS	100
Montant des économies de maîtrise médicalisée ville et hôpital	600 000 000 €	300 000 000 €	100
Diminution du taux de dépassement pour les bénéficiaires de l'ACS	Moins 5 points (correspond à un taux de dépassement de 22,4 %)	Taux de dépassement de 27,4 %	100
Maîtrise des risques	Sous-total axe 2		400
Taux de fiabilité du service de base (composite : anomalies liquidation PN, PE et anomalies BDO)	≤ à 0,5 % (1/3 PN, 1/3 PE, 1/3 BDO)	–	80
Evolution du nombre de plis traités via Cloé	20 000 000	12 650 000	60
Lutte contre la fraude : taux de préjudice subi	0,11 %	0,095 %	80
Taux d'infirmerie des décisions des caisses par les TCI	≤ 50 %	≤ 55 %	80
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3		300
	Total part nationale		1 000

## 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 :

Taux de réussite au niveau national = (taux de réussite qualité de service × 40) + (taux de réussite gestion du risque × 30) + (taux de réussite performance économique et sociale × 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 national 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, 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 trois 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

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation de l'autodiagnostic et du plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation de l'autodiagnostic et du plan d'action au 30 juin 2014	100
Service de base	Performance du service de base (composante : délai de règlement première indemnité journalière non subrogée, délai moyen de délivrance de la carte vitale, taux de décroché PFS téléphonique)	(Délai IJ : 30 jours calendaires) (Délai CV : 19 jours calendaires) (Taux de décroché PFS : 90 %)	(Délai IJ : 37 jours calendaires) (Délai CV : 22 jours calendaires) (Taux de décroché PFS : 85 %)	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation d'AAT dématérialisé	30 % AAT en ligne	15 %	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation de SCOR composite (70 % officines et 30 % auxiliaires médicaux)	70 % pharmacies et 30 % auxiliaires	50 % pharmacies et 15 % auxiliaires	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Arrêts de travail	Evolution des montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	≤ 2 %	≤ 4 %	100
Améliorations des pratiques médicales	ROSP. – Evolution du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus 4 points	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions au programme PRA-DO maternité	210 000	138 000	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Efficiency	Productivité globale des CPAM	1,75 %	–	100
Lutte contre la fraude	Efficacité des actions de lutte contre la fraude. – Nombre de fraudes avec suites contentieuses	3 625	1 200	50
Maîtrise de l'activité	Validation sans restriction des comptes	100 %	–	75
Développement durable	Rédaction et signature d'une charte RSO respectant les dix engagements nationaux avant le 31 décembre 2014	Signature pour le 31 décembre 2014	–	75
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3	–	300
		<b>Total part locale</b>		<b>1 000</b>

### 2.2.2. Indicateurs DRSM

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	100
Droits de base	Respect des délais réglementaires ETM	95 %	90 %	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation d'AAT dématérialisé	30 % en ligne	15 %	50
Qualité de service		Sous-total axe 1		250
Les arrêts de travail	Evolution des montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	≤ 2 %	≤ 4 %	100
Arrêts de travail	Taux d'arrêts de plus de 45 jours contrôlés avant le 120 <sup>e</sup> jour	95 %	85 %	100
Améliorations des pratiques médicales	ROSP – Evolution du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus 4 points	0	50
Accompagnement des assurés	Evolution du nombre d'adhérents SOPHIA diabète en écart aux soins	50 000	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions au programme PRADO orthopédie	10 000	0	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		450
Lutte contre la fraude	Taux de séjours T2A contrôlés	0,80 %	0,30 %	100
Maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	–	100
Fiabilité des activités et des processus métiers	Audit de procédure invalidité	85 % de dossiers conformes	75 %	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total part locale		1 000

### 2.2.3. Indicateurs CNAMTS

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Accompagnement des publics fragilisés	Mettre en œuvre le tiers payant pour les bénéficiaires de l'ACS	Proposition d'un schéma de mise en œuvre à la ministre en janvier et mise en œuvre pour la fin 2014	–	100
Téléservices	Téléservices destinés aux PS Biologistes projet ADR	Utilisation des droits en ligne Expérimentation biologistes (30 juin 2014)	Dates. – Bornes ascendantes 100 % jusqu'au 1 <sup>er</sup> juillet 2014 80 % jusqu'au 1 <sup>er</sup> septembre 2014 60 % jusqu'au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 40 % jusqu'au 1 <sup>er</sup> novembre 2014	100
Service de base	Déployer les BMS dans toutes les caisses	Déploiement finalisé (31 décembre 2014)	–	100
Offre de téléservices	Enrichir le compte assuré Suivi des IJ maladies	Suivi des IJ maladies (31 juillet 2014)	Dates. – Bornes ascendantes 100 % jusqu'au 31 juillet 2014 80 % jusqu'au 31 août 2014 60 % jusqu'au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 40 % jusqu'au 31 octobre 2014 20 % jusqu'au 1 <sup>er</sup> décembre 2014	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Accompagnement des assurés	Renforcer et améliorer l'organisation du dépistage du cancer Mettre en place le nouveau test immunologique pour le dépistage du CCR	Mise à disposition des kits de dépistage via l'Espace Pro du médecin traitant au 30 novembre 2014 (test immunologique pour le dépistage du CCR)	Dates. – Bornes ascendantes 100 % jusqu'au 30 novembre 2014 80 % jusqu'au 30 décembre 2014	100
Accompagnement des assurés	Déploiement de SOPHIA asthme	30 000 adhésions au 31 décembre 2014	0	100
Accompagnement des assurés	Extension du PRADO insuffisance cardiaque	1 000	0	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Maîtrise de l'activité	Elaborer le SDSI 2014-2017 selon le même calendrier que celui de la COG	Diffusion du SDSI approuvé au 31 décembre 2014	–	100
Maîtrise de l'activité	Déployer le système de management intégré (RNP indemnité journalière)	Elaboration et déploiement de la première vague de RNP dans le réseau pour le 31 décembre 2014		100
Satisfaction client	Améliorer la satisfaction sur la qualité des prestations de gestion interne	Atteindre la note de 8/10 de satisfaction clients en 2014	7,6	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		<b>Total part locale</b>		<b>1 000</b>

#### 2.2.4. Indicateurs CARSAT et CRAMIF

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	150
Accompagnement des publics fragilisés	Taux d'accompagnement par le service social des personnes en situation de fragilité lors du passage à la retraite	15 %	5 %	150
Offre des téléservices	Pourcentage d'établissements à tarification calculée (mixte et individuel) de 20 salariés et plus ayant ouvert un compte	85 % des établissements concernés ayant un compte	75 % des établissements concernés ayant un compte	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Accompagnement des assurés	Nombre de personnes de moins de 60 ans accompagnées par le service social en sortie d'hospitalisation	10 065	8 050	100
Prévention des risques professionnels	Prévention des TMS	30 % des établissements concernés inscrits sur le site tmspros.fr, avec 25 % des risques entrant dans le périmètre TMS	Socle ajusté en fonction de la situation des régions	100

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
	Inscription des établissements et identifications des risques			
Prévention des risques professionnels	Prévention des chutes dans le BTP	Déclinaison de la convention OPPBTP au niveau régional	-	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Qualité des fichiers établissements	Concordance des fichiers établissements des CARSAT et des URSSAF	Moins de 1 % de divergence	Moins de 2 %	100
Maîtrise de l'activité	Réalisation d'un autodiagnostic SMI	Autodiagnostic pour le 31 décembre 2014	-	100
Maîtrise de l'activité	Validation sans restriction des comptes	100 %	-	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total part locale		1 000

## 2.2.5. Indicateurs CGSS

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Garantir l'accès aux soins pour les publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	100
Service de base	Performance du service de base (composite : délai de règlement première LJ non subrogée ; délai moyen de délivrance de la carte vitale ; taux de décroché PFS téléphonique)	(Délai LJ : 30 jours calendaires) (Délai CV : 19 jours calendaires) (Taux de décroché PFS : 90 %)	(Délai LJ : 30 jours calendaires) (Délai CV : 22 jours calendaires) (Taux de décroché PFS : 85 %)	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation des téléservices PS AAT	30 % AAT en ligne	15 %	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation de SCOR	70 % dans les officines 30 % par les auxiliaires médicaux	50 % dans les officines 15 % par les auxiliaires médicaux	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400



THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Arrêts de travail	Evolution des montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	≤ 2 %	≤ 4 %	100
Amélioration des pratiques médicales	ROSP. – Evolution du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus de 4 points	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre de personnes de moins de 60 ans accompagnées par le service social en sortie d'hospitalisation	240	160	100
Prévention des risques professionnels	Prévention des chutes dans le bâtiment	Déclinaison de la convention OPPBTP	–	
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Lutte contre la fraude	Nombre de fraudes avec suites contentieuses	63	22	100
Maîtrise de l'activité	Validation sans restriction des comptes	100 %	–	100
Tarifification	Concordance des fichiers établissements des CARSAT et des URSSAF	Moins de 1 % de divergence	Moins de 2 % de divergence	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total part locale		1 000

### 2.2.6. Indicateurs CTI

AXE	INDICATEUR	POIDS				
		CRIP	CICOA	NPNP BPL	GE SUD PACAC RAA	CESTIF
Qualité de service	Sous-total axe 1	600	600	600	600	600
	Accessibilité et traitement des flux	0	150	250	300	350
	Missions nouvelles PEPS	500	350	250	200	150
	Enquête de satisfaction	100	100	100	100	100
Gestion du risque	Sous-total axe 2	200	200	200	200	200
	Plan de maîtrise socle	50	50	50	50	50
	Sécurité des systèmes	100	100	100	100	100
	Validation des comptes	50	50	50	50	50
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3	200	200	200	200	200
	Efficience	75	75	75	75	75
	Respect du budget	50	50	50	50	50
	Charte RSO	75	75	75	75	75
	<b>Total part locale</b>	<b>1 000</b>	<b>1 000</b>	<b>1 000</b>	<b>1 000</b>	<b>1 000</b>

### 2.2.7. Indicateurs CEIR

AXE	INDICATEUR	POIDS
Qualité de service	Sous-total axe 1	380 points
	Qualité de remise du courrier à La Poste	100
	Gestion des stocks	10
	Délai de transmission du bon de livraison et du bon de transport	10
	Gestion des taux d'indisponibilité des équipements	30
	Respect des spécifications du bordereau sécurisé de La Poste	100
	Respect de la limite du nombre de plis fautés non imputables au CEIR	100
	Enquête de satisfaction	30
Gestion des risques	Sous-total axe 2	150 points
	Qualité d'impression et de mise sous pli	150
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3	470 points
	Respect de l'engagement du plan de charge	380
	Maintien de la remise dans le cadre des contrats de maintenance	50
	Charte RSO	20
	Plan de maîtrise socle	20
	<b>Totale part locale</b>	<b>1 000</b>

## 2.2.8. Indicateurs UGECAM

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Qualité au sein des établissements médico-sociaux	Le taux de réalisation des évaluations externes des établissements médico-sociaux	100 % de réalisation	100 % de réalisation, en prenant en compte la date d'ouverture de l'établissement	100
Qualité au sein des établissements médico-sociaux	Conformité : Le taux d'établissement SSR conforme sur le nombre d'établissements visités	100 % d'établissements conformes	100 % d'établissements conformes	100
Qualité au sein des établissements médico-sociaux	Certification HAS : Le taux d'établissements SSR certifiés sur le nombre d'établissements visités	Diminution des établissements en classe C (avec réserves) et D (sursis à certification)	Diminution des établissements en classe C (avec réserves) et D (sursis à certification)	50
Qualité au sein des établissements médico-sociaux	Certification HAS : Réalisation de la démarche qualité (PAQ-GR) dans l'ensemble des établissements UGECAM	100 % de réalisation	100 % de réalisation	50
Qualité de service		Sous-total axe 1		300
Gestion des risques des systèmes d'information	Dans le cadre de cartographie du contrôle interne, réalisation d'un autodiagnostic sur la sécurité des systèmes d'information (PSSI), à partir de la grille d'analyse nationale	Oui/non	Oui/non	50
Préparer la certification des comptes	Actualisation de la cartographie des risques financiers et des plans d'action (incluant le suivi des réalisations)	Oui/non au 30 octobre 2014	Oui/non au 30 octobre 2014	50
Préparer la certification des comptes	Réalisation des plans d'audit de procédures	Oui/non	Taux d'atteinte du nombre d'audits réalisés	50
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		150

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Accompagner la professionnalisation des personnels des UGECAM	Masse salariale consacrée à la formation professionnelle	Atteindre 3,5 % de la masse salariale	Atteindre 2,5 % de la masse salariale	75
Accompagner la professionnalisation des personnels des UGECAM	Favoriser l'insertion des salariés handicapés	Contribution versée à l'AGEFIPH de 0 €	-	75
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire. – Augmentation du nombre de journées en hospitalisation complète	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N – 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire. – Augmentation du nombre de journées en hospitalisation de jour	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N – 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire. – Augmentation du taux d'occupation en hospitalisation complète	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N – 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire. – Augmentation du taux d'occupation en hospitalisation de jour	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N – 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité médico-sociale. – Augmentation du nombre de journées	-	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N – 1 et le contexte	50
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité médico-sociale. – Augmentation de l'activité des médico-sociaux : taux d'occupation	Taux d'atteinte établi en prenant en compte le taux N – 1 et le contexte	-	50
Performance économique	Conception d'un plan d'action pour garantir l'équilibre économique pérenne de l'UGECAM	Oui/non au 30 juillet 2014	Oui/non au 30 juillet 2014	50
Performance économique	Marge brute	Objectif fixé dans le plan d'équilibre	Marge de l'année N – 1	100
Performance économique	Remontée trimestrielle de l'échéancier de trésorerie à la CNAMTS	Oui/non au 15 octobre 2014	Oui/non au 15 octobre 2014	50

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		550
		<b>Total part locale</b>		<b>1 000</b>

### 2.2.9. Indicateurs Mayotte

THÈME	INDICATEUR	OBJECTIF NATIONAL 2014	SOCLE NATIONAL 2014	POIDS
Délai de remboursement des prestations en nature	Réduire le délai de remboursement des feuilles de soins papier hors tiers payant	21 jours	25 jours	250
Offre de téléservices	Développer les échanges par télétransmissions	70 %	65 %	250
Qualité de service		Sous-total axe 1		500
Taux de rejet IRIS	Réduire le taux de rejet IRIS sur les flux internes	-	-	250
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		250
Taux de certification	Augmenter le taux de certification des assurés et des ayants droit	80 %	75 %	250
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		250
		<b>Total part locale</b>		<b>1 000</b>

### 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 :

$$MTID = (PINI \times TRN) + (PILI \times TRL)$$

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 distri-

bué (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 celles 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 accident 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 moins 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

AAT : avis d'arrêt de travail en ligne.

Permet au professionnel de santé de saisir en ligne le volet 1 et le volet 2 de l'AAT maladie-maternité et de les transmettre sous forme dématérialisée à la caisse d'assurance maladie.

ACS : aide complémentaire santé.

L'aide complémentaire santé, initialement dénommée crédit d'impôt, consiste en une aide financière pour l'acquisition d'un contrat d'assurance maladie complémentaire de santé individuel. Cette aide s'adresse aux personnes dont les revenus se situent entre le plafond de la CMU complémentaire et ce même plafond majoré de 20 %.

ADR : allocation de remplacement de revenu.

Prévue pour les médecins dans le cadre du mécanisme d'incitation à la cessation anticipée pour les médecins.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ARS : agence régionale de santé.

AT/MP : accidents du travail et maladies professionnelles.

BDO : base de données opérante.

BMS : bornes multiservices.



Remplacent les guichets automatiques de l'assurance maladie.

BTP : bâtiment et travaux publics.

Regroupe toutes les activités de conception et de construction des bâtiments publics et privés, industriels ou non, et des infrastructures telles que les routes ou les canalisations. Il est l'un des premiers secteurs d'activité économique.

CCR : cancer colorectal.

CEAM : carte européenne d'assurance maladie.

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.

CMU : couverture maladie universelle.

Créée par la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999, elle permet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 l'accès à tous les soins médicaux pour les personnes en difficulté, sous conditions de résidence.

CMU-C : couverture maladie universelle complémentaire.

CV : carte vitale.

Carte électronique de l'assuré social, supportant son identification administrative et la gestion de ses droits.

ETM : exonération du ticket modérateur.

ETP : équivalent temps plein.

HAS : Haute Autorité de santé.

IJ : indemnité journalière.

IRIS : interface réseau information service.

OPPBTP : organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Ses trois missions : conseiller, former et informer.

PAQGR : plan d'action qualité et gestion des risques.

Pour les établissements sanitaires, outil obligatoire dans le cadre de la certification.

PE : prestation en espèces.

PEPS : programme d'évolution de la production et des services.

Retenu dans le cadre du SDSI 2010-2013, ce programme implique l'ensemble des centres de production (CTI et nationaux) et la direction des opérations informatiques et technologiques.

PFS : plate-forme de services.

PLANIR : plan local d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures.

Dans le cadre des actions visant à favoriser l'accès aux droits et aux soins.

PN : prestations en nature.

PRADO : programme d'accompagnement du retour à domicile après hospitalisation.

PS : professionnels de santé.

PSSI : politique de sécurité des systèmes d'information.

A pour objectif de pallier les principaux risques inhérents à l'utilisation des systèmes d'information.

ROSP : rémunération sur objectifs de santé publique.

RSO : responsabilité sociale des organisations.

Dans le cadre du développement durable.

SCOR : scannérisation des ordonnances.

Projet basé sur la scannérisation et la télétransmission des pièces justificatives par les officines vers les CPAM.

SDSI : schémas directeurs des systèmes d'information.

SMI : système de management intégré.

Projet visant à promouvoir la performance de l'assurance maladie, au service de ses différents publics, en s'appuyant sur le dispositif de maîtrise des processus, en développant une démarche nouvelle d'optimisation et en créant les conditions du développement de la qualité de service et de nouveaux services à la population.

SOPHIA : service d'accompagnement de l'assurance maladie pour les personnes atteintes de maladies chroniques.

L'assurance maladie a lancé, à titre expérimental, à partir de mars 2008, un service à la personne destiné à accompagner les patients diabétiques. Son objectif : améliorer la qualité de vie des malades chroniques en affection de longue durée et renforcer la prévention des complications grâce à un accompagnement dans leur vie quotidienne.

SSR : service de soins de suite et réadaptation.

T2A : tarification à l'activité.

Cette tarification concerne la partie des activités de médecine, chirurgie et obstétrique (MCO) des hôpitaux publics comme des cliniques privées. Elle va s'appliquer à tous les modes de prise en charge (hospitalisations et alternatives, HAD et consultations externes).

TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité.

Juridiction connaissant en première instance des contestations relatives à l'état ou au degré d'invalidité, à l'état d'incapacité permanente de travail et aux taux de cette incapacité.

TMS : trouble musculo-squelettique.

TMS Pros est un programme d'accompagnement individuel en ligne, conçu sur 4 ans. Il permet aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité d'entreprendre une démarche de prévention des TMS, grâce aux outils disponibles sur le site [tmspros.fr](http://tmspros.fr).

ANNEXE TECHNIQUE DES CENTRES RÉGIONAUX POUR LA FORMATION  
ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS  
(EXERCICES 2014 ET 2015)

---

1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont les centres régionaux pour la formation et le perfectionnement professionnels (CRFP).

Compte tenu du projet de création de l'Institut national de formation, la présente annexe ne concerne que les exercices 2014 et 2015.

2. Modalités de calcul de l'intéressement

Le montant de la masse nationale d'intéressement (MNI) est établi à partir de la masse salariale brute de l'année de référence, calculée sur l'ensemble des masses salariales des CRFP.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse d'intéressement telle qu'elle est définie au précédent alinéa et le nombre d'ETP des CRFP éligibles selon le protocole d'accord. Il est uniforme pour l'ensemble des salariés des CRFP.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues aux CRFP concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que le réseau institutionnel de formation est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que les CRFP doivent collectivement assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficience de la gestion de leurs structures ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par les centres dans le cadre de leurs missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité des CRFP sont nécessaires à l'UCANSS pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation, la performance collective et individuelle des CRFP doit se mesurer au regard d'indicateurs portant sur l'activité, la gestion et la qualité de service mesurée par la satisfaction des utilisateurs.

### 3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

N°	INDICATEUR	CIBLE 2014	SEUIL DE déclenchement 2014	CIBLE 2015	SEUIL DE déclenchement 2015	PONDÉRATION
Part nationale (40 %)						
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,80	7,20	7,80	7,20	20 %
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre nationale	7,60	7,00	7,60	7,00	20 %
3	Augmentation du nombre d'actions d'orientation professionnelle réalisées dans le réseau (par rapport à l'année de référence 2013)	+ 4 %	+ 2 %	+ 6 %	+ 3 %	15 %
4	Augmentation du nombre de stagiaires formés par le dispositif achats grand compte (par rapport à l'année de référence 2013)	+ 5 %	–	+ 8 %	–	10 %
5	Nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)	3	1	6	4	10 %
6	Résultat cumulé des comptes d'exploitation des trois dernières années du réseau	≥ 0	–	≥ 0	–	25 %
Part locale (60 %)						
7	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service du CRFP	7,70	7,10	7,70	7,10	35 %
8	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,70	7,10	7,70	7,10	30 %
9	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre	8,20	7,20	8,20	7,20	10 %
10	Respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète	14 avril	–	31 mars	–	15 %
11	Evolution du coût moyen d'une journée de prestation (par rapport à l'année précédente N – 1)	≤ 0	–	≤ 0	–	10 %

### 3.2. Indicateurs nationaux

#### 3.2.1. Qualité de service. – Niveau de satisfaction des utilisateurs

Indicateur n° 1 : note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,20, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65/0,6 + 35$$

Indicateur n° 2 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre nationale

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,00, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,00) \times 65/0,6 + 35$$

#### 3.2.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 3 : augmentation du nombre d'actions orientation professionnelle réalisées dans le réseau

Cette augmentation se calcule en pourcentage par rapport à l'année de référence 2013. Pour 2014, la cible est une augmentation de 4 % et le seuil de déclenchement, fixé à 2 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Pour 2015, la cible est une augmentation de 6 % et le seuil de déclenchement, fixé à 3 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Si le taux d'augmentation de l'exercice concerné (TANAO) est compris entre le seuil de déclenchement (SD) et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$\text{En 2014 : } R = (\text{TANAO} - \text{SD}) \times 25 + 50$$

$$\text{En 2015 : } R = (\text{TANAO} - \text{SD}) \times 50/3 + 50$$

Indicateur n° 4 : augmentation du nombre de stagiaires formés par le dispositif achats grand compte

Cette augmentation se calcule en pourcentage avec un chiffre après la virgule par rapport à l'année de référence 2013. Le taux de réalisation de l'indicateur est de 100 % si la cible est atteinte. Il est nul si la cible n'est pas atteinte. La cible est fixée à 5,0 % en 2014 et à 8,0 % en 2015.

Indicateur n° 5 : nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Cet indicateur mesure le nombre de dispositifs conçus dans l'année d'exercice et incluant de la FOAD. Il prend aussi en compte les dispositifs qui, n'incluant pas de FOAD, ont fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y inclure de la FOAD. Les seuils et les cibles sont les suivants :

*(Voir tableau page suivante.)*

EN 2014	EN 2015
1 dispositif : 35 % de l'indicateur	4 dispositifs : 35 % de l'indicateur
2 dispositifs : 65 % de l'indicateur	5 dispositifs : 65 % de l'indicateur
3 dispositifs : 100 % de l'indicateur	6 dispositifs : 100 % de l'indicateur

### Indicateur n° 6 : résultats cumulés des comptes d'exploitation des 3 dernières années du réseau

Pour 2014 et 2015, si la somme des résultats d'exploitation des CRFP (avant affectation du résultat) des 3 derniers exercices clos est positive ou égale à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

## 3.3. Indicateurs locaux

### 3.3.1. Qualité de service. – Niveau de satisfaction des utilisateurs

#### Indicateur n° 7 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service du CRFP

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,70), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,10, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,10) \times 65/0,6 + 35$$

#### Indicateur n° 8 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative du CRFP

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,70), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,10, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,10) \times 65/0,6 + 35$$

#### Indicateur n° 9 : note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par le CRFP

La cible et le seuil de déclenchement sont les mêmes en 2014 et 2015. Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8,20), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,20, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65 + 35$$

### 3.3.2. Performance économique et sociale

#### Indicateur n° 10 : respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète doit être transmise à l'UCANSS au plus tard le 14 avril en 2014 et le 31 mars en 2015.

#### Indicateur n° 11 : évolution du coût moyen d'une journée de prestation

Le résultat de cet indicateur est calculé, pour chaque centre, en pourcentage d'évolution par rapport à l'année précédente. Si ce pourcentage est inférieur ou égal à 0, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le coût moyen d'une journée de prestation s'obtient en divisant les charges totales par le nombre de jours d'intervention en prestation de service du CRFP.

## 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 coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accident du travail × nombre d'agents de la branche maladie et accident du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part 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 quinze indicateurs suivants :

Qualité de service. – Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS :

- taux de satisfaction globale issu de la nouvelle enquête auprès des directeurs d'organisme ;
- taux de décroché téléphonique (01 et 09) ;
- taux de réponses, sous une semaine calendaire, aux demandes écrites ;

Performance économique et sociale :

- maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier ;
- part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 (en pourcentage) ;
- part des factures payées en moins de 30 jours (en pourcentage) ;



- taux des clauses sociales ou environnementales incluses dans les marchés ;
- gains engendrés par la centrale d'achat ;
- taux de managers et salariés du service des ressources humaines formés aux enjeux de la promotion de la diversité et à la non-discrimination à l'embauche ;

Maîtrise des risques et lutte contre la fraude :

- taux de réalisation du plan de contrôle interne (scindé en deux sous-indicateurs) ;
- part des dossiers transmis au COR 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 ;
- taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude ;
- nombre de participants à l'opération de communication du régime général.

Objectifs :

N°	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL DE déclenchement	PONDÉRATION	RÈGLES DE GESTION
1	Taux de satisfaction globale issu de l'enquête auprès des directeurs d'organisme (indicateur COG)	90 %	80 %	15 %	Si le taux de satisfaction est égal à 80 % : 50 % de 15 % Si le taux de satisfaction est égal à 90 % : 100 % de 15 % Exemple : si le taux de satisfaction est égal à 85 % : 75 % de 15 %
2	Taux de décroché téléphonique (01 et 09)	85 %	70 %	10 %	Si le taux de décrochés est égal à 70 % : 50 % de 10 % Si le taux de décrochés est égal à 85 % : 100 % de 10 % Exemple : si le taux de décrochés est égal à 77,5 % : 75 % de 10 %
3	Taux de réponses sous une semaine calendaire aux demandes écrites	90 %	75 %	10 %	Si le taux de réponse est égal à 75 % : 50 % de 10 % Si le taux de réponse est égal à 90 % : 100 % de 10 % Exemple : si le taux de réponse est égal à 82,5 % : 75 % de 10 %
4	Maîtrise de la consommation des fournitures de bureau et du papier	21 000 €	24 000 €	6 %	Si la baisse du coût est égale à 24 000 € : 50 % de 6 % Si la baisse du coût est égale à 21 000 € : 100 % de 6 % Exemple : si la baisse du coût est égale à 22 500 € : 75 % de 6 %
5	Part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 (en pourcentage)	95 %	92 %	6 %	Si la part des charges à payer non soldées est égale à 8 % : 50 % de 6 % Si la part des charges à payer non soldées est égale à 5 % : 100 % de 6 % Exemple : si la part des charges à payer non soldées est égale à 6,5 % : 75 % de 6 %
6	Part des factures payées en moins de 30 jours (en pourcentage)	94 %	90 %	6 %	Si la part des factures est égale à 10 % : 50 % de 6 % Si la part des factures est égale à 6 % : 100 % de 6 % Exemple : si la part des factures est égale à 8 % : 75 % de 6 %
7	Taux des clauses sociales et environnementales incluses dans les marchés	60 %	50 %	6 %	Si le taux est égal à 50 % : 50 % de 6 % Si le taux est égal à 60 % : 100 % de 6 % Exemple : si le taux est égal à 55 % : 75 % de 6 %

N°	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL DE déclenchement	PONDÉRATION	RÈGLES DE GESTION
8	Gains engendrés par la centrale d'achat (indicateur COG)	8 000 000 €	5 800 000 €	3 %	Si le gain est égal à 5 800 000 € : 0 % de 3 % Si le gain est égal à 8 000 000 € : 100 % de 3 % Exemple : si le gain est égal à 6 900 000 € : 50 % de 3 %
9	Taux de managers et de salariés du service ressources humaines formés aux enjeux de la promotion de la diversité et à la non-discrimination à l'embauche (indicateur COG)	95 %	85 %	3 %	Si le taux est égal à 85 % : 50 % de 3 % Si le taux est égal à 95 % : 100 % de 3 % Exemple : si le taux est égal à 90 % : 75 % de 3 %
10	Taux de réalisation du plan de contrôle interne (scindé en deux sous-indicateurs) (indicateur COG)	100 %	70 %	4 %	1) Taux global de réalisation du plan de contrôle interne Si le taux global de réalisation du plan de contrôle interne est inférieur à 70 %, le taux d'atteinte est égal à 0 sinon le taux d'atteinte = $100 \times (\text{taux global de réalisation du plan du contrôle interne} - 70 \%) / 30 \%$  2) Taux de réalisation des vérifications de 2 <sup>e</sup> niveau dans le cadre du contrôle interne Si le nombre de processus vérifiés est inférieur à 5, le taux d'atteinte est nul sinon le taux d'atteinte est égal à $100 \times (\text{nombre de processus vérifiés} - 5) / 8$
11	Part des dossiers transmis au COR dans les délais (en pourcentage)	100 %	90 %	5 %	Si le nombre total de dossiers pour le COR est égal à 90 % : 50 % de 5 % Si le nombre total de dossiers pour le COR est égal à 100 % : 100 % de 5 % Exemple : si le nombre de dossiers pour le COR est égal à 95 % : 75 % de 5 %
12	Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours	100 %	90 %	4 %	Si le taux de décision est égal à 90 % : 50 % de 4 % Si le taux de décision est égal à 100 % : 100 % de 4 % Exemple : si le taux de décision est égal à 95 % : 75 % de 4 %
13	Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS	100 %	95 %	4 %	Si le nombre de réponse est égal à 95 % : 50 % de 4 % Si le nombre de réponse est égal à 100 % : 100 % de 4 % Exemple : si le nombre de réponse est égal à 97,5 % : 75 % de 4 %

N°	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL DE déclenchement	PONDÉRATION	RÈGLES DE GESTION
14	Taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude	0,50 %	2 %	4 %	Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 2 % : 50 % de 4 % Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 0,5 % : 100 % de 4 % Exemple : si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 1,25 % : 75 % de 4 %
15	Nombre de participants à l'opération de communication sur le régime général (4 octobre 2014) (indicateur COG)	4 500	3 500	10 %	Si le nombre de répondants est égal à 3 500 : 50 % de 10 % Si le nombre de répondants est égal à 4 500 : 100 % de 10 % Exemple : si le nombre de répondants est égal à 4 000 : 75 % de 10 %

ANNEXE TECHNIQUE BRANCHE FAMILLE  
(EXERCICE 2014)

**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 centres de ressources ;
- la Caisse nationale des allocations familiales.

**Mesure de la performance**

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent notamment des objectifs fixés par la convention d'objectifs et de gestion 2013-2017.

*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 du service à l'allocataire

Quatre indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagement de service :

- le taux de pièces relatives aux prestations légales et d'action sociale traitées dans un délai inférieur ou égal à 15 jours dans au moins 85 % des cas.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
< 75 %	0
≥ 75 % < 80 %	2
≥ 80 % < 85 %	4
≥ 85 %	5

- la part de l'antériorité annuelle moyenne du solde mensuel de pièces à traiter supérieure à 15 jours.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
> 25 %	0
≤ 25 % > 20 %	2

TAUX	NOTE
$\leq 20 \% > 15 \%$	4
$\leq 15 \%$	5

- le taux d’appels téléphoniques traités par les agents, sachant que les résultats sont établis par plateau et affectés de façon égale à chacune des CAF de celui-ci lorsqu’il assure la réponse téléphonique pour plusieurs organismes.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
$< 80 \%$	0
$\geq 80 \% < 85 \%$	2
$\geq 85 \% < 90 \%$	4
$\geq 90 \%$	5

- le taux de dématérialisation des demandes de changement de situation réalisées à partir d’une téléprocédure qui devra être supérieur à 54 % en 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur ou de son évolution entre 2013 et 2014 :

- un taux supérieur ou égal à 54 % se traduit par la note 5 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 8 points se traduit par la note 3 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 4 points se traduit par la note 2.

#### Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Cinq indicateurs sont associés à l’objectif d’une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

- l’atteinte 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 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
$< 90 \%$	0
$\geq 90 \% < 95 \%$	2
$\geq 95 \% < 100 \%$	4
100 %	5

- l’atteinte de l’objectif de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6) qui a été fixé à chaque caisse pour l’année 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

ÉCART AVEC L’OBJECTIF	NOTE
$> 0,5$ point	0
$\geq 0,3$ point $\leq 0,5$ point	2
$< 0,3$ point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- la mise en œuvre du plan de contrôle interne ;
- l'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel des indus qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 0,5 point	0
≥ 0,3 point ≤ 0,5 point	2
< 0,3 point	4
Objectif atteint ou dépassé	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

#### 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 :

- la mise en œuvre du plan visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- la qualité de la prévision budgétaire en gestion administrative calculée, pour chacune des masses limitatives des frais de personnel et de fonctionnement, à partir du rapport de prévisions d'affectation des masses transmises dans le questionnaire des prévisions budgétaires du mois de juillet 2014 et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart inférieur ou égal à 2 % et dans le questionnaire des prévisions budgétaires du mois d'octobre 2014 et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart inférieur à 1 % ;

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

TAUX (prévision de juillet)	NOTE
Un écart > 2 % sur les deux masses limitatives	0
Un écart > 2 % sur une des deux masses limitatives	3
Aucun écart > 2 % sur les deux masses limitatives	5

TAUX (prévision d'octobre)	NOTE
Un écart > 1 % sur les deux masses limitatives	0
Un écart > 1 % sur une des deux masses limitatives	3
Aucun écart > 1 % sur les deux masses limitatives	5

La note totale correspond à la moyenne des deux notes ;

- la qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance et temps libre calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart inférieur à 5 % en 2014 ;
- 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 inférieur ou égal à 5 % en 2014 ;
- 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
Service à l'allocataire	1/3	Taux de pièces relatives aux prestations légales et d'action sociale traitées dans un délai inférieur ou égal à 15 jours	25 %
		Antériorité du solde	25 %
		Taux d'appels téléphoniques traités par les agents	25 %
		Taux de dématérialisation des changements de situation	25 %
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	1/3	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du <i>data mining</i>	15 %
		Indicateur de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6)	20 %
		Mise en œuvre du plan de contrôle interne supervision	20 %
		Taux de recouvrement réel des indus	25 %
		Validation des comptes locaux	20 %



NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEUR	PONDÉRATION
Performance économique et sociale	1/3	Mise en œuvre du plan d'amélioration de la qualité de vie au travail	15 %
		Qualité de la prévision budgétaire en gestion administrative	20 %
		Qualité de la prévision budgétaire en action sociale	35 %
		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.

#### Indicateur 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

Trois indicateurs sont retenus :

- le taux de disponibilité du système informatique ;
- le respect des engagements de correction des anomalies : 85 % des cas réglés pour les bugs bloquants dans un délai inférieur à 30 minutes ;
- 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 trois 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 % < 99,5 %	3
≥ 99,5 %	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

### Gestion de projets

Le respect des délais et des charges sur les projets majeurs : l'écart doit être inférieur de 5 % par rapport à l'estimation initiale.

### 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
Performance économique et sociale	20 %	Moyenne des performances des CAF de la région CERTI	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEUR	PONDÉRATION
Qualité de service	30 %	Respect des échéances de l'ensemble des traitements	30 %
		Disponibilité du système informatique	40 %
		Respect des engagements pour les traitements des anomalies	30 %
Maîtrise des risques	20 %	Atteinte de l'ensemble des objectifs de couverture des sécurités informatiques	60 %
		Validation des comptes locaux	40 %
Conduite de projets	30 %	Respect des délais	50 %
		Respect de l'estimation initiale	50 %

*Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale d'intéressement  
des centres de ressources*

Le rôle des centres de ressources 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 d'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 de 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 % < 99,5 %	3
≥ 99,5 %	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	INDICATEUR	PONDÉRATION
Performance économique et sociale	40 %	Moyenne des performances des CAF	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %
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*

#### Indicateurs associés à l'amélioration du service

Cinq indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

- le traitement des pièces relatives aux minima sociaux traitées dans un délai inférieur à 10 jours ouvrés dans au moins 90 % des cas.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	2
≥ 85 % < 90 %	4
≥ 90 %	5

- 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.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
< 75 %	0
≥ 75 % < 80 %	2
≥ 80 % < 85 %	4
≥ 85 %	5

- le taux de dématérialisation des déclarations trimestrielles de ressources RSA, qui devra être supérieur à 53 % en 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

- un taux supérieur ou égal à 52 % se traduit par la note 5 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 10 points se traduit par la note 3 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 6 points se traduit par la note 2 ;
- le taux de dématérialisation des demandes AL et ALE, qui devra être supérieur à 29 % en 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

- un taux supérieur ou égal à 27 % se traduit par la note 5 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 4 points se traduit par la note 3 ;
- une évolution du taux entre 2013 et 2014 de 2 points se traduit par la note 2 ;
- la réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du solde ; l'écart entre le résultat de la CAF ayant le taux le plus élevé et celle ayant le taux le plus faible devra être inférieur ou égal à 40 points en 2014.

#### Indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude

Quatre indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

- l'atteinte 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 2014.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

- le volume financier des fraudes détectées.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
< 116 M€	0
≥ 116 M€ < 118 M€	2
≥ 118 M€ < 120 M€	4
120 M€	5

- le taux de recouvrement réel des indus avec un objectif 2014 fixé à :
  - si le taux de recouvrement réel 2013 est inférieur à 60 % : amélioration du taux d'au moins 1,5 point ;
  - si le taux de recouvrement réel 2013 est compris entre 60 % et 62 % : amélioration du taux d'au moins 0,5 point ;
  - si le taux de recouvrement réel 2013 est supérieur à 62 % : maintien au-dessus de 62 % ;
- la production et le déploiement de la cartographie des risques.

## Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Trois indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

- la définition des schémas régionaux de mutualisation ;
- le déploiement de la méthode de comptabilité analytique ABC/M dans les caisses retenues sur l'année 2014 ;
- 90 % des CAF doivent avoir au moins un bailleur adhérent au dispositif d'IDEAL.

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.

## Indicateurs associés au métier

Deux indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- la création de places de crèches avec un objectif de 15 000 places de crèches créées en EAJE pour 2014 (seuil de déclenchement à 9 000 places) ;
- la mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 100 000 rendez-vous en 2014 (seuil de déclenchement à 90 000 rendez-vous des droits).

## 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	INDICATEURS	PONDÉRATION
Qualité de service	30 %	Délai de traitement des pièces relatives aux minima sociaux dans un délai inférieur à 10 jours ouvrés	20 %
		Indice qualité accueil physique	20 %
		Taux de dématérialisation des DTRSA	20 %
		Taux de dématérialisation des AL	20 %
		Réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du solde	20 %
Maîtrise des risques	30 %	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du <i>data mining</i>	30 %
		Volume financier des fraudes détectées	30 %
		Taux de recouvrement réel des indus	30 %
		Production et déploiement de la cartographie des risques	10 %
Performance économique et sociale et environnementale	30 %	Définition des schémas régionaux de mutualisation	25 %
		Déploiement de la méthode de comptabilité analytique ABC/M	25 %
		IDEAL	25 %
		Réduction des volumes consommés en matière d'énergie	25 %

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION
Métier	10 %	Création de places de crèches	50 %
		Rendez-vous des droits	50 %

### 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 où il est précisé que la notation est progressive.

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 CDR

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources 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 CDR 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 :

$$PNI = \frac{\text{Masse financière affectée à la PNI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$



## ANNEXE TECHNIQUE DE LA BRANCHE RECOUVREMENT

---

### 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 notamment issus de la convention d'objectifs et de gestion 2014-2017 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 douze 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 »

Solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits reçus par anticipation.

Taux d'intégration des débits à 10 jours.

Intensité de la politique amiable RG/PL.

Taux de couverture RG.

Montant des redressements LCTI.

Taux de non-conformité de la répartition.

Taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques.

Thème « performance économique et sociale ».

Taux de féminisation des ADD.

Nombre de comptes actifs pondérés par ETP.

#### 2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement : URSSAF, CMAF, CCSS et CGSS

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur douze 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 de décroché.

Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés).

Qualité de la réponse.

Taux de paiement dématérialisé des TI en nombre de comptes.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Taux de conformité SIRET et APE.

Taux de récupération des créances à 100 jours en nombre.

Taux de redressements des cotisations contrôlées (redressements positifs).

Fréquence des redressements LCTI.

Nombre de jours de retard des remontées de balance.

Qualité de vidage des comptes.

Taux de respect de la planification statistique.

Thème « performance économique et sociale »

Réduction du nombre de kilomètres parcourus.

### 2.3. Indicateurs de la part locale d'intéressement : centres nationaux (CNCESU, centre Pajemploi, centres TESE et CEA)

L'ensemble des indicateurs des centres nationaux de traitement concerne le thème « qualité de service ».

#### CNCESU (URSSAF Rhône-Alpes)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de quatre indicateurs :

- part des volets sociaux CESU dématérialisés ;
- taux de décroché ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- qualité de la réponse.

#### Centre Pajemploi (URSSAF Auvergne)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de trois indicateurs :

- taux de décroché ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- qualité de la réponse.

#### Centres nationaux TESE et CEA (URSSAF Aquitaine, URSSAF Ile-de-France, URSSAF Rhône-Alpes et URSSAF Nord - Pas-de-Calais)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de trois indicateurs :

- taux de décroché ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- qualité de la réponse.

### 2.4. Indicateurs de la part locale d'intéressement : CSS Mayotte

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur sept indicateurs.

Thème « qualité de service »

Taux de décroché.

Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés).

Taux de déclarations (BRC) dématérialisées en nombre pour les entreprises de 1 à 19 salariés.

Taux de paiements dématérialisés en montant pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Taux d'intégration des débits.

Taux de RAR à 15 mois.

Montant des redressements LCTI.

## 2.5. 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 Ile-de-France (DSIP).

La mesure de la performance s'établit à l'aide de six indicateurs principaux complétés par des indicateurs spécifiques à des missions prises en charge par un nombre limité de centres informatiques.

Thème « qualité de service »

Qualité des développements.

Taux du respect du délai de prise en charge des demandes utilisateurs.

Part des demandes prioritaires résolues.

Indicateur composite de performance.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Note du référentiel informatique.

Thème « performance économique et sociale »

Réduction du nombre de kilomètres parcourus.

Certains centres informatiques se sont vu confier des missions spécifiques. La part locale de l'intéressement de ces CERTI intègre en conséquence les indicateurs complémentaires suivants.

Pour le CERTI de Lille

Taux de disponibilité de la plate-forme nationale TELEDEP.

Pour la DSIP (Ile-de-France)

Taux de prise en charge des incidents de production de l'infrastructure téléphonique nationale ARAMIS dans le délai de 10 minutes.

## 2.6. Indicateurs de la part locale d'intéressement : ACOSS

La mesure de la performance s'établit à l'aide de cinq indicateurs :

- coefficient de performance moyen des organismes ;
- taux d'avancement des projets majeurs ;
- délai de notification comptable mensuelle ;
- taux d'optimalité de gestion de la trésorerie ;
- réduction du nombre de kilomètres parcourus.

## 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 :  $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$  ;
- 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  $\times$  [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  $\times$  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 :  $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$  ;
- 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. 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 de la 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 de la 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 et 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 Ile-de-France

#### Prime locale d'intéressement

Afin de tenir compte des missions d'exploitation informatique confiées à la direction des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (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

Indicateurs	Thème	Pondération	Cible	Seuil
Note de satisfaction	Qualité de service	10,0%	7,4	7
Solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits par anticipation (en montant)	Maîtrise des risques	10,0%	0,10%	0,15%
Taux d'intégration des débits à 10 jours	Maîtrise des risques	10,0%	99,50%	99,00%
Intensité de la politique amiable RG/PL	Maîtrise des risques	10,0%	50,00%	40,00%
Taux de couverture RG	Maîtrise des risques	10,0%	11,57%	10,07%
Montant des redressements LCTI	Maîtrise des risques	10,0%	328,25 M€	300 M€
Taux de non conformité de la répartition	Maîtrise des risques	10,0%	0,10%	0,30%
Taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques	Maîtrise des risques	10,0%	95,00%	85,00%
Taux de féminisation des ADD	Performance éco / sociale	10,0%	39,98%	35%
Nombre de comptes actifs pondérés par ETP	Performance éco / sociale	10,0%	+1,22%	+1,00%

### 4.2. Tableau des indicateurs de la part locale : URSSAF, CGSS, CMAF, CCSS

Indicateurs	Thème	Pondération	Cible	Seuil
Taux de décroché	Qualité de service	10,0%	80,0%	65,0%
Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés)	Qualité de service	10,0%	90,0%	85,0%
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0%	18,0	14,0
Taux de dématérialisation des paiements des TI en nombre de comptes	Qualité de service	10,0%	60,28%	80% de la cible
Taux de conformité SIRET et APE	Maîtrise des risques	5,0%	99,5%	98,5%
Taux de récupération des créances à 100 j en nombre	Maîtrise des risques	10,0%	63,0%	80% de la cible
Taux de redressement des cotisations contrôlées (redressements positifs)	Maîtrise des risques	10,0%	2,17%	1,80%
Fréquence des redressements LCTI	Maîtrise des risques	10,0%	80,0%	70,0%
Nombre de jours de retards des remontées des balances	Maîtrise des risques	5,0%	1	5
Qualité de vidage des comptes	Maîtrise des risques	10,0%	90%	80% de la cible
Taux de respect de la planification statistique	Maîtrise des risques	5,0%	1	5
Réduction du nombre de kilomètres parcourus	Performance éco / sociale	5,0%	-1,25%	0,0%

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 ;
- l'indicateur de fréquence des redressements LCTI, non applicable à la CMAF ;

- les indicateurs de réduction du nombre de kilomètres parcourus, non applicables aux CGSS, CCSS et CMAF.

#### 4.3. Tableau des indicateurs de la part locale : centres nationaux

Indicateurs	Thème	Pondération	Cible	Seuil
<b>CESU</b>				
Part des volets sociaux du CESU dématérialisés	Qualité de service	10,0%	56,66%	53,40%
Taux de décroché	Qualité de service	10,0%	80,0%	65,0%
Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés)	Qualité de service	10,0%	90,0%	85,0%
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0%	18,0	14,0
<b>PAJE</b>				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0%	80,0%	65,0%
Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés)	Qualité de service	10,0%	90,0%	85,0%
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0%	18,0	14,0
<b>TESE / CEA</b>				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0%	80,0%	65,0%
Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés)	Qualité de service	10,0%	90,0%	85,0%
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0%	18,0	14,0

#### 4.4. Tableau des indicateurs de la part locale : CSS de Mayotte

Indicateurs	Thème	Pondération	Cible	Seuil
Taux de décroché	Qualité de service	10,0%	80,0%	65,0%
Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés)	Qualité de service	10,0%	90,0%	85,0%
Taux de déclarations (BRC) dématérialisés en nombre pour les entreprises de 1 à 19 salariés	Qualité de service	10,0%	54,5%	35,50%
Taux de paiement dématérialisé en montants pour les entreprises de moins de 20 salariés	Qualité de service	10,0%	54,5%	35,5%
Taux d'intégration des débits	Maîtrise des risques	22,5%	85,0%	70,0%
Taux de RAR à 15 mois	Maîtrise des risques	20,0%	-5 points	0 point
Montant des redressements LCTI	Maîtrise des risques	17,5%	10,0%	0,0%



#### 4.5. Tableau des indicateurs de la part locale : CERTI

Indicateurs	Thème	Périmètre intéressement	Lyon, Toulouse	Paris	Lille	Autres CER	Pondération	Cible	Seuil
Indicateur de qualité des développements	Qualité de service	Tous Certis	x	x	x	x	10,0%	-5,0%	0,0%
Taux de prise en charge des incidents ARAMIS dans le délai de 10 min	Qualité de service	Individuel		x			10,0%	100,0%	97,0%
Taux de respect du délai de prise en charge des demandes utilisateurs	Qualité de service	Individuel	x	x	x	x	20,0%	98,0%	95,0%
Part des demandes prioritaires résolues	Qualité de service	Individuel	x	x	x	x	20,0%	100,0%	97,0%
Indicateur composite de performance : - disponibilité de la V2 - respect du délai de mise en production des lots V2 - respect des plannings convenus - affranchissements ECOPLI grand compte	Qualité de service	Tous Certis	x	x	x	x	35,0%	Pas de cible	Pas de seuil
Taux de disponibilité de la plate-forme nationale TELEDEP	Qualité de service	Individuel			x		10,0%	100,0%	99,0%
Note du Référentiel informatique	Maîtrise des risques	Individuel	x	x	x	x	10,0%	3,75 / 4	3,5 / 4
Réduction du nombre de kilomètres parcourus	Performance éco / sociale	Individuel	x	x	x	x	5,0%	-1,25%	0,0%

#### 4.6. Tableau des indicateurs de la part locale : ACOSS

Indicateurs	Thème	Pondération	Cible	Seuil
Coefficient de performance moyen des organismes (Urssaf + Certi)	Qualité de service	37,5%	Pas de cible	Pas de seuil
Taux d'avancement des projets majeurs : - signature de 90% des CPG dans les 6 mois suivant la signature de la Cog - approbation du SDSI dans les 3 mois suivant la signature de la Cog - rédaction du SDRH dans les 3 mois suivant la signature de la Cog	Qualité de service	37,5%	Pas de cible	Pas de seuil
Délai de notification comptable mensuelle	Maîtrise des risques	5,0%	28 jours	40 jours
Taux d'optimalité de la gestion de trésorerie	Maîtrise des risques	15,0%	90%	80%
Réduction du nombre de kilomètres parcourus	Performance éco / sociale	5,0%	-1,25%	0,0%

## ANNEXE TECHNIQUE DE LA BRANCHE RETRAITE INTÉRESSEMENT 2014-2016

---

### 1. Champ d'application

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « vieillesse » du régime général :

- 1.1. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).
- 1.2. Les caisses générales de sécurité sociale.
- 1.3. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Ile-de-France.
- 1.4. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie nationale et les organismes rattachés à des CARSAT (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement.
- 1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

### 2. Mesure de la performance

#### 2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3

La mesure de la performance de la branche retraite et des organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3, s'effectue à l'aide des 21 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, tels qu'ils figurent dans les contrats pluriannuels de gestion type 2014-2017 diffusés fin mars aux directeurs de caisse (voir en annexe I la liste des indicateurs et des objectifs nationaux).

#### Thème « performance économique et sociale » (cinq indicateurs)

1. Réduire le coût global d'une unité d'œuvre.
2. Améliorer la productivité globale.
3. Montée en charge de la mutualisation des achats.
4. Améliorer la performance sociale.
5. Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement.

#### Thème « qualité de service » (douze indicateurs)

6. Poursuivre l'amélioration de la relation de service : développer les services dématérialisés du portail unique de branche.
7. Assurer la continuité des ressources pour les droits propres.
8. Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés.
9. Améliorer la gestion des stocks des dossiers droits propres.
10. Taux de satisfaction globale des retraités.
11. Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal : taux d'appels aboutis.
12. Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal : pourcentage de visites sur rendez-vous.
13. Développer les actions collectives de prévention pour bien vieillir.
14. Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités.

15. Taux de satisfaction des bénéficiaires de l'action sociale.
16. Suivi du déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel.
17. Poursuivre le déploiement de la numérisation des flux entrants.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (quatre indicateurs)

18. Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQV).
19. Consolider les actions de lutte contre la fraude.
20. Améliorer le taux de recouvrement des indus frauduleux constatés.
21. Assurer un paiement à bon droit : prévenir les indus et les rappels.

## 2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour sa partie nationale

La mesure de performance de la CNAV pour sa partie nationale s'effectue à l'aide des dix indicateurs suivants (voir en annexe II la liste des indicateurs des services nationaux) :

1. Poursuivre l'amélioration de la relation de service.
2. Réduire le taux d'incidence financière (TIF).
3. Améliorer les délais d'identification (SANDIA).
4. Réduire le coût global d'une unité d'œuvre.
5. Améliorer la productivité globale.
6. Réduire les écarts de productivité entre caisses.
7. Rationaliser le coût du SI régional.
8. Montée en charge de la mutualisation des achats.
9. Atteindre un taux minimum de 40 % du genre le moins représenté parmi les directeurs et agents comptables.
10. Accompagner l'ensemble des agents de la branche dans leur parcours professionnel, notamment en seconde partie de carrière.

## 2.3. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

Le seuil de déclenchement du versement de la prime nationale d'intéressement (PNI) et celui relatif au versement de la prime locale d'intéressement (PLI) sont fixés à 50 % des points mesurables.

Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3 (annexe I).

Pour la CNAV pour sa partie nationale (point 1.4) (annexe II).

Pour la caisse de sécurité sociale de Mayotte (point 1.5) (annexe III).

## 3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

### 3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient prévu dans les contrats pluriannuels de gestion type, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 1 000 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 500 points maximum.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

Prime nationale d'intéressement = masse nationale d'intéressement × (nombre de points obtenus par la branche/nombre de points théorique maximum).

### 3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

#### 3.2.1. Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5 est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalents temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part régionale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les indicateurs régionaux inscrits dans les CPG type.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théorique maximum).

#### 3.2.2. Pour la CNAV pour sa partie nationale (cf. point 1.4)

Pour sa part régionale qui correspond à ses activités nationales, le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale × (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum).

### 3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme, des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- caisses générales de sécurité sociale ;
- Caisse nationale d'assurance vieillesse ;
- caisse de sécurité sociale de Mayotte.

#### 3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

##### Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail.

Prime nationale d'intéressement de la CARSAT = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) / nombre d'agents de l'organisme.

##### Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail.

Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail)/nombre d'agents de l'organisme.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

### 3.3.2. Caisses générales

#### Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

#### Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celles 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.

### 3.3.3. Caisse de sécurité sociale de Mayotte

#### Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de sécurité sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CSSM.

### Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

#### 3.3.4. Caisse nationale d'assurance vieillesse

### Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

### Prime locale d'intéressement (PLI)

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales × (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour son activité régionale / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales × (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales × nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales × nombre d'agents relevant des activités nationales) / nombre d'agents de l'organisme.

## ANNEXE I

INTÉRESSEMENT 2014-2016

### Indicateurs branche retraite

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		OBJECTIFS NATIONAUX 2014		OBJECTIFS NATIONAUX 2015		OBJECTIFS NATIONAUX 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Thème : « performance économique et sociale »	300	30						
<b>Développer l'efficience des activités de la branche</b>								
Charges de gestion/total UO pondérées (hors fonctions nationales)	50	5	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Total des unités d'œuvre pondérées/nombre d'ETP de la branche retraite (pourcentage d'évolution de la productivité par rapport à l'année de référence 2013 – hors fonctions nationales)	60	6	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
<b>Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite</b>								
Pourcentage de montée en charge de la mutualisation des achats : – en valeur sur le segment « déplacements » (ferroviaires et aériens)	40	4	2 %	5 %	15 %	20 %	37 %	50 %
<b>Améliorer la performance sociale</b>								
Indicateur composite de performance sociale	100	10	50 %	70 %	55 %	75 %	55 %	75 %
<b>Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement</b>								
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)	50	5	– 1 %	– 2 %	– 2 %	– 4 %	– 4 %	– 6 %



DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		OBJECTIFS NATIONAUX 2014		OBJECTIFS NATIONAUX 2015		OBJECTIFS NATIONAUX 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
<b>Thème : « qualité de service »</b>  <b>Poursuivre l'amélioration de la relation de service</b> Pourcentage d'évolution du nombre d'utilisations des services dématérialisés du portail unique de branche, tous services confondus, par rapport au nombre d'utilisations de l'année de référence 2013 ou de l'année d'ouverture du service	450	45						
	40	4	2 %	+ 5 %	+ 7 %	+ 10 %	+ 10 %	+ 15 %
<b>Améliorer les délais de liquidation</b> Pourcentage des dossiers de droits propres payés dans le mois suivant l'échéance pour les assurés résidant en France et hors convention internationale	40	4	93,5 %	95,5 %	94 %	96 %	94 %	96 %
	40	4	85,5 %	87,5 %	87 %	89 %	87 %	89 %
Pourcentage des dossiers de droits dérivés payés dans le mois suivant l'échéance due	20	2 %	< 7 %	< 5 %	< 7 %	< 5 %	< 7 %	< 5 %
Pourcentage de dossiers droits propres en stock dont la date d'effet est dépassée depuis plus de 3 mois pour les assurés résidant en France								
<b>Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités</b> Taux de satisfaction globale des retraités	60	6	80 %	85 %	85 %	90 %	85 %	90 %
	50	5	80 %	82 %	80 %	85 %	80 %	85 %
<b>Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal</b> Taux d'appels aboutis	30	3	32 %	37 %	37 %	42 %	42 %	47 %
Pourcentage de visites sur rendez-vous								
<b>Développer les actions collectives de prévention pour bien vieillir</b> Suivi du développement des ateliers de prévention. – Nombre de bénéficiaires	30	3		32 000	32 000	40 000	40 000	50 000

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		OBJECTIFS NATIONAUX 2014		OBJECTIFS NATIONAUX 2015		OBJECTIFS NATIONAUX 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
<b>Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités</b> Délai de traitement d'une demande d'aide individuelle (pourcentage de dossiers dont le délai est supérieur ou égal à 40 jours)	40	4	73 %	78 %	75 %	80 %	80 %	85 %
<b>Garantir l'adaptation du service aux bénéficiaires de l'action sociale</b> Taux de satisfaction des bénéficiaires de l'action sociale	40	4	80 %	85 %	85 %	90 %	85 %	90 %
<b>Structurer le financement de l'adaptation des logements au vieillissement</b> Suivi du déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel : Nombre de bénéficiaires d'un accord de prise en charge pour le financement d'aménagements de logements individuels destinés à prévenir les risques inhérents à la fragilisation liée à l'avancée en âge	40	4	5 000 accords	7 000 accords	10 000 accords	12 000 accords	12 000 accords	14 000 accords
<b>Poursuivre le déploiement de la numérisation des flux entrants</b> Pourcentage de documents entrants numérisés sous capture au siège/total des documents numérisés siège + agences	20	2	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Thème : « maîtrise des risques et lutte contre la fraude » <b>Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement</b> Indicateur qualité des dossiers validés (IQV) Taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière	250	25	90 %		91 %		91 %	
	100	10						
<b>Consolider les actions de lutte contre la fraude</b> Montant total des préjudices constatés (fraudes qualifiées)	50	5	7 M€	8 M€	7,5 M€	8,5 M€	8 M€	9 M€

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		OBJECTIFS NATIONAUX 2014		OBJECTIFS NATIONAUX 2015		OBJECTIFS NATIONAUX 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Pourcentage du montant des indus frauduleux constatés recouvrés au terme de 18 mois (faits générateurs des indus frauduleux issus de la comptabilité auxiliaires de l'OR – G077)	50	5	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
<b>Assurer un paiement à bon droit et prévenir les indus et les rap-</b> <b>pels</b>								
Délai de traitement des révisions de service	50	5	Neutralisé	Neutralisé	< 130 jours	< 100 jours	< 130 jours	< 100 jours
	1 000	100						

## ANNEXE II

INTÉRÊSSEMENT 2014-2016

### Indicateurs des services nationaux de la CNAV (part locale)

Description de l'indicateur	Points	%	2014		2015		2016	
			Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Poursuivre l'amélioration de la relation de service Pourcentage d'évolution du nombre d'utilisations des services dématérialisés du portail unique de branche, tous services confondus, par rapport au nombre d'utilisations de l'année de référence 2013 ou de l'année d'ouverture du service	50	10	+ 2 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 5 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 7 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 10 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 12 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 15 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement Taux d'incidence financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	10	Inférieur ou égal à 0,90 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,80 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,90 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,80 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,90 % chacune des années COG	Inférieur ou égal à 0,80 % chacune des années COG
Améliorer les délais de liquidation Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger	50	10	28 jours	25 jours	23 jours	20 jours	21 jours	18 jours
Développer l'efficacité des actifs de la branche Charges de gestion/Total des unités d'œuvre pondérées	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Développer l'efficacité des actifs de la branche Total des unités d'œuvre pondérées/nombre d'agents (ETP) de la branche retraite. Pourcentage d'évolution de la productivité par rapport à l'année de référence 2013	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir

				2014		2015		2016	
Description de l'indicateur				Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Développer l'efficience des activités de la branche Pourcentage de réduction de l'écart entre la moyenne des huit caisses les plus productives et la moyenne des huit caisses les moins productives				50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite Rationaliser le coût SI régional				50	10	- 1 % par an sur référence 2013	- 1,5 % par an sur référence 2013	- 1 % par an sur référence 2013	- 1,5 % par an sur référence 2013
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite Pourcentage de montée en charge de la mutualisation des achats : - en valeur sur le segment « déplacements » (ferroviaires et aériens)				50	10	2 %	5 %	15 %	20 %
Améliorer la performance sociale Atteindre un taux minimum de 40 % du genre le moins représenté parmi les directeurs et agents comptables, calculé sur le flux cumulé depuis 2014				50	10	≥ à 30 %	≥ à 40 %	≥ à 30 %	≥ à 40 %
Accompagner l'ensemble des agents de la branche dans leur parcours professionnel, notamment en seconde partie de carrière Pourcentage d'agents de direction ayant bénéficié d'un entretien de carrière				50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir
				500	100				

## ANNEXE III

### Indicateur composite de la performance sociale

INTITULÉ	POINTS	POURCENTAGE	OBJECTIF 2014	OBJECTIF 2015	OBJECTIF 2016
Taux d'accès global à la formation (pourcentage de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année)	25	25	60 %	60 %	60 %
Pourcentage de managers ayant bénéficié d'une formation spécifique manager (totalité des managers de la classification employés et cadres et ADD – toute formation nécessaire à l'exercice de la fonction managériale)	25	25	Au moins 20 % de la population totale des managers chaque année	Au moins 20 % de la population totale des managers chaque année	Au moins 20 % de la population totale des managers chaque année
Contribution AGEFIPH des CARSAT	25	25	Maintien de la performance 2013, soit contribution nulle pour 15 caisses	Maintien de la performance 2013, soit contribution nulle pour 15 caisses	Maintien de la performance 2013, soit contribution nulle pour 15 caisses
Taux d'accès à la formation des 50 ans et plus	25	25	+ 2 % d'augmentation annuelle	+ 2 % d'augmentation annuelle	+ 2 % d'augmentation annuelle
	100	100			

Brochure n° 3059

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

**ACCORD DU 23 OCTOBRE 2014**  
**PORTANT MODIFICATION D'ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
NOR : ASET1451258M  
IDCC : 478

Entre :

L'ASF,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FBA CFDT ;

La FSPBA CGT ;

La FEC CGT-FO ;

Le SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014, l'article 10 *bis*, alinéa 1, l'article 43, alinéa 1, l'article 44, alinéa 2, l'article 44 *bis*, alinéa 1, l'article 45, alinéas 2 et 3, l'article 46 *bis*, alinéa 6, ainsi que l'annexe I (annexe à l'article 10 *bis*, livre I<sup>er</sup>), alinéa 1, sont libellés comme suit :

Article 10 *bis*, alinéa 1 :

« Un contingent annuel de 30 jours ouvrés est attribué à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective. Ce contingent ne se cumule pas avec celui qui résulterait d'un accord d'entreprise. »

Article 43, alinéa 1 :

« La commission nationale paritaire est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;
- d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Article 44, alinéa 2 :

« La commission nationale paritaire de l'emploi est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;
- d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Article 44 *bis*, alinéa 1 :

« En vue de chaque réunion de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi, un temps d'absence de l'entreprise pour préparation est accordé à chacun des trois représentants des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective. »

Article 45, alinéas 2 et 3 :

« 2. Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend collectif, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;
- d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée.

Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend individuel, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de deux des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective choisies, à tour de rôle, en dehors de celle à laquelle le salarié intéressé appartient ou qui, le cas échéant, l'assiste auprès de la commission ;
- d'autre part, de deux représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée. Aucun conseiller extérieur ne peut assister les parties devant la commission. »

Article 46 *bis*, alinéa 6 :

« 3. Le comité paritaire de pilotage est composé de deux délégations :

- une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective et d'un suppléant ;
- une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Annexe I (annexe à l'article 10 *bis*, livre I<sup>er</sup>), alinéa 1 :

« Il est attribué en début d'année à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective 60 coupons, utilisables dans le cadre d'une année civile, d'une valeur unitaire de 1 demi-journée. »

Fait à Paris, le 23 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140510-001214

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---