

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/06 DU 28 FÉVRIER 2015

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	94

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/06

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assainissement (maintenance industrielle) : accord du 21 octobre 2014 relatif au contrat de génération.....	4
Assurances (sociétés) : accord du 24 novembre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie	9
Cinéma (production) : accord du 9 juillet 2014 relatif aux artistes-interprètes engagés sur un court métrage (Titre III « Salariés de l'équipe artistique »)	35
Commissaires-priseurs judiciaires : adhésion par lettre du 6 janvier 2015 de la CSFV CFTC à la convention	39
Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 6 du 29 décembre 2014 relatif au financement du paritarisme.....	40
Fleuristes et animaux familiers : accord du 25 juin 2014 relatif au travail de nuit	42
Hôtellerie de plein air : avenant n° 1 du 24 décembre 2014 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au temps partiel	48
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 63 du 10 octobre 2014 à l'avenant n° 29 du 27 septembre 2007 relatif au contrat de professionnalisation	50
Métallurgie (Loiret) : accord du 18 décembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014.....	52
Métallurgie (Loiret) : accord du 18 décembre 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2015.....	54
Métallurgie (Moselle) : avenant du 24 novembre 2014 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale	55
Pharmaceutique (industrie) : accord du 19 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle et à la GPEC.....	57
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 30 septembre 2014 au protocole d'accord du 1 ^{er} février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical.....	82
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 28 octobre 2014 relatif aux statuts de l'institution de prévoyance.....	86
Travail temporaire (entreprises [intérimaires cadres]) : avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires cadres.....	90

Travail temporaire (entreprises [intérimaires non cadres]) : avenant n° 2 du 21 novembre 2014 à l'accord du 13 janvier 2010 relatif à la prévoyance des intérimaires non cadres	92
--	-----------

Brochure n° 3309

Convention collective nationale
IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT
ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

ACCORD DU 21 OCTOBRE 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550103M
IDCC : 2272

PRÉAMBULE

Le présent accord est négocié dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Les parties signataires affirment ici leur volonté d'endiguer le vieillissement de la population constaté depuis plusieurs années et décident de mettre en œuvre une politique active au sein de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur l'emploi des seniors du 3 décembre 2009 ayant fixé des objectifs dans les domaines suivants :

- le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières, l'accès à la formation et le développement des compétences et des qualifications ;
- la transmission des savoirs, des compétences et le développement du tutorat.

Les acteurs de la branche ont souhaité poursuivre cette démarche et se mobiliser autour du dispositif du contrat de génération qu'ils considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences. Aussi, ces derniers décident de prendre des engagements dans les domaines suivants :

- l'insertion durable des jeunes ;
- l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272)

à l'exception des entreprises déjà couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action sur le contrat de génération.

Préalablement à la fixation des engagements, les parties rappellent la nécessité de préciser la définition des bénéficiaires du contrat de génération.

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

Les « jeunes » sont :

- les actifs de moins de 26 ans ;
- les travailleurs handicapés de moins de 30 ans.

Les « salariés âgés » sont :

- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Article 2

Diagnostic préalable de la branche

Depuis plusieurs années, la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle s'est dotée de données sociales relatives notamment à l'emploi des jeunes et des seniors. Ces données, présentées chaque année aux partenaires sociaux, constituent le bilan annuel de la branche dont les éléments pertinents sont annexés au présent accord. De plus, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a mené plusieurs études permettant de mieux connaître la cartographie des emplois et leurs caractéristiques.

L'ensemble de ces éléments a permis d'établir un diagnostic préalable à l'accord de branche portant notamment sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

Article 3

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 3.1

Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes

Les parties signataires soulignent l'importance des jeunes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle afin de permettre le renouvellement des générations.

Sur la base du diagnostic préalable, elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique actuel, sur un objectif d'augmentation de 10 % des recrutements en CDI de jeunes visés à l'article 1^{er} du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Les parties conviennent également de faire progresser la part des jeunes dans les effectifs globaux de la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, ces dernières se donnent pour objectif d'arriver à l'issue de l'accord au taux de 9 % des effectifs.

Afin d'atteindre cet objectif de branche, les parties poursuivront les opérations de communication et de promotion des métiers auprès des jeunes.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des jeunes au sein de la branche.

Article 3.2

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Article 3.2.1

Accueil du jeune salarié

L'accueil et l'intégration du jeune au sein de l'entreprise constituent un moment clé dans la vie professionnelle et une préoccupation constante du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise qui l'embauche, de son fonctionnement et de son environnement général.

Afin de réussir cette étape, l'entreprise mettra en place :

- un livret d'accueil ;
- une journée ou un parcours d'intégration ;
- tout outil d'information présentant la structure, son environnement et le secteur professionnel.

Article 3.2.2

Salarié référent

Afin d'assurer la bonne intégration du jeune, un salarié référent sera désigné dans l'entreprise parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle.

Les missions du salarié référent seront de veiller à l'appropriation des règles de fonctionnement par le jeune et de répondre à ses questions.

Un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3.

Article 3.3

Entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent est mis en place afin de favoriser l'intégration professionnelle du jeune.

Cet entretien a pour objectif d'évaluer la maîtrise des compétences par le jeune et d'identifier les éventuels besoins de formation. La forme ainsi que la fréquence des entretiens de suivi dépendront du jeune et de l'entreprise.

Article 3.4

Développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

L'alternance offre une voie privilégiée d'insertion dans le secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Aussi, les parties encouragent les acteurs du secteur à développer le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les stages, qui constituent également une voie d'accès à la profession, doivent faciliter le passage du milieu scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise. Il est convenu à ce titre de favoriser les conditions d'accueil des stagiaires en entreprise. Aussi, l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire qui recevra, comme tout nouvel arrivant au sein de l'entreprise, un livret d'accueil. De plus, l'entreprise favorisera une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels le stagiaire sera amené à travailler.

Chaque stagiaire aura un responsable de stage dont les missions seront les suivantes :

- guider et conseiller le stagiaire ;
- l’informer sur l’entreprise, son fonctionnement et ses règles ;
- l’aider dans l’acquisition des compétences nécessaires ;
- évaluer la qualité du travail effectué.

Article 4

Engagements en faveur de l’emploi des salariés âgés

Article 4.1

Objectif chiffré en matière d’embauche et de maintien dans l’emploi des salariés âgés

Les parties signataires au présent accord réaffirment une nouvelle fois leur attachement au principe de non-discrimination qui doit être effectif en matière d’accès, de maintien, de retour à l’emploi et d’évolution professionnelle. Les qualifications et compétences des salariés doivent rester les principaux critères objectifs à prendre en compte.

L’embauche et le maintien dans l’emploi des salariés âgés de 55 ans et plus constituent une priorité de la branche. Aussi, la part des salariés actifs âgés dans les embauches et les effectifs de la branche augmentera de 8 % sur la durée de l’accord.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des salariés âgés au sein de la branche.

Article 4.2

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

L’amélioration des conditions de travail permet d’améliorer le maintien dans l’emploi des salariés âgés. Soucieux d’améliorer les conditions de travail des salariés du secteur et afin de prévenir les risques de pénibilité, les parties s’engagent dans les domaines suivants :

- favoriser les mobilités professionnelles au sein des métiers de l’entreprise ;
- adapter le salarié face aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles ;
- s’assurer du suivi de la santé des salariés en lien avec les services de santé au travail.

Article 4.3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences. Elle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les salariés dans l’évolution de leur qualification et de leur carrière.

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ces dispositifs pour les publics ciblés, les parties signataires décident que la part des salariés âgés dans l’effort de formation de la branche augmentera de 8 % sur la durée de l’accord et ce, tout dispositif confondu.

Article 4.4

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Les parties signataires décident que la branche mettra à la disposition des entreprises un document destiné à faciliter la mise en place de la coopération intergénérationnelle.

Article 5

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

La pratique du tutorat ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif. Le tutorat doit être conçu et mis en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié chargé de cette mission et le salarié bénéficiaire. Il implique la mise en place de binômes d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Il peut également favoriser l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

Afin de favoriser le développement du tutorat et veiller aux intérêts de toutes les parties, les entreprises confieront cette mission à des salariés volontaires et ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Les parties conviennent qu'au moins 8 % des salariés bénéficiant d'une formation de tuteur seront des salariés âgés.

Article 6

Date d'application et durée

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue, il cessera automatiquement de produire effet.

Article 7

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNSA.

Syndicats de salariés :

FNST CGT ;

FGT SNED CFTC ;

FDEA CFE-CGC ;

FNT CGT-FO.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(13 novembre 1967)

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1550120M

PRÉAMBULE

En protégeant les personnes, les biens, les activités, l'environnement, les sociétés d'assurances sont en prise directe avec les évolutions de la société. En corollaire, les produits et services d'assurances, les organisations et les modes de distribution se transforment rapidement. Par ailleurs, les sociétés d'assurances sont particulièrement concernées par l'évolution des normes de régulation du marché, par les mutations technologiques et en particulier par les enjeux sociétaux et culturels liés à la digitalisation des activités et des métiers. Ces évolutions nécessitent une adaptation rapide de toutes les générations de salariés.

Maîtriser ces paramètres implique d'anticiper les besoins en compétences dont l'entreprise et les salariés doivent disposer et de mettre en place les mesures permettant l'acquisition, le développement et la transmission des compétences clés.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que la formation professionnelle constituent autant d'investissements incontournables destinés à accroître l'efficacité et la compétitivité des entreprises, la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés.

Ils rappellent que l'assurance figure traditionnellement parmi les secteurs les plus formateurs, pour les salariés en place et pour les nouveaux entrants. A ce titre, la profession contribue fortement au développement de l'alternance.

Historiquement, l'assurance s'est dotée d'un dispositif de branche très complet dans le domaine de l'emploi et de la formation, qu'il s'agisse de suivre et d'anticiper les évolutions de métiers, de dispenser des formations ou de les financer.

Ainsi, les parties signataires s'inscrivent dans la dynamique du dialogue social mené depuis une vingtaine d'années en matière d'anticipation de l'évolution des métiers. Elles rappellent les dispositions relatives aux obligations de négociation en matière de GPEC et de formation professionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Elles soulignent l'importance de ces démarches dont l'objectif est à la fois de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de renforcer la compétitivité des entreprises. Elles prennent en compte la réforme de la formation professionnelle instaurée par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014, ainsi que par les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle.

Par le présent accord, les parties signataires :

- rappellent l'importance de la GPEC ; celle-ci permet aux entreprises d'améliorer leurs performances au regard de leur stratégie, et aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel ;
- considèrent que la formation professionnelle constitue un moyen incontournable pour maintenir et accroître les compétences des salariés et leur accès à la culture générale, contribuer au développement économique et favoriser les passerelles entre les métiers. Elles rappellent leur attachement au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris certifiantes.

Ainsi, qu'il s'agisse de formation initiale ou continue, les orientations de la politique de la branche portent sur :

- l'adéquation entre le niveau, l'action de formation suivie et les débouchés professionnels ;
- la reconnaissance des compétences en situation de travail ;
- l'individualisation de la réponse à la demande formulée ;
- l'accessibilité de l'offre ;
- la modularisation des certifications et la possibilité de les acquérir par étape ;
- l'adaptation des formats et des supports aux modes de vie actuels ;
- la complémentarité entre les actions de formation, présentielle ou distancielles et toute autre action d'accompagnement permettant d'acquérir les compétences visées ;
- la transférabilité des compétences acquises afin de favoriser les mobilités professionnelles ;
- l'acquisition de compétences transversales attendues dans toutes les configurations de travail telles que la capacité à travailler en mode projet.

Les dispositions du présent accord visent, en conséquence, à :

- souligner le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
- anticiper les évolutions des métiers, favoriser et développer l'employabilité des salariés ;

- améliorer le pilotage de l’offre de formation en assurance, en contenu et en volume au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l’accès à l’emploi que pour le maintien dans l’emploi et les évolutions professionnelles ;
- promouvoir l’égalité professionnelle en favorisant l’accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs d’information et de formation ;
- encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les attentes des entreprises et permettant aux salariés d’être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle, avec comme objectif de progresser d’au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- porter une attention particulière aux conséquences pour l’entreprise et les salariés, de l’allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- favoriser l’insertion de nouveaux entrants, en particulier par le biais de l’apprentissage et du contrat de professionnalisation ;
- assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- garantir l’existence d’une offre de formation diversifiée et de qualité, notamment par la création de nouvelles certifications à l’initiative de la branche, préparant à tous les métiers de l’assurance sur l’ensemble du territoire ;
- optimiser les moyens existant au niveau des entreprises et de la branche pour atteindre ces objectifs.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L’ACCORD

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des sociétés d’assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l’inspection d’assurance du 27 juillet 1992 ⁽¹⁾, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d’assurances du 13 novembre 1967 ⁽¹⁾ et de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d’assurances du 27 mars 1972 ⁽¹⁾.

Article 2

Objet

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la négociation triennale relative à la GPEC ainsi que dans le cadre de celle relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.

Il prend en compte les évolutions conventionnelles et législatives issues de la réforme de la formation professionnelle instaurée par l’accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014, ainsi que des dispositions de l’ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l’emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de l’emploi et de la formation, présenté régulièrement aux partenaires sociaux dans le cadre des travaux de la commission paritaire nationale de la formation profession-

⁽¹⁾ GEMA non signataire.

nelle et de l'emploi (CPNFPE) et de ceux réalisés par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), par OPCABAIA, ainsi que par les organismes professionnels de formation délivrant des formations spécialisées en assurance. Elle prend également en compte les dispositions de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances.

TITRE II

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) DIAGNOSTIC, INFORMATION, ORIENTATION

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles. Elle permet, au regard des stratégies des entreprises, de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations (notamment au travers de la base de données mise à disposition de leurs représentants) et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

La GPEC doit donc être abordée sous l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications. Cette démarche implique de mobiliser des informations et d'engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d'efficacité : le niveau interprofessionnel, le niveau de la branche, celui des entreprises et des salariés.

Toutes ces mesures visent à accompagner concrètement les salariés dans leur projet d'évolution professionnelle en prenant en compte leurs aspirations, au regard des possibilités offertes par l'entreprise.

SOUS-TITRE I^{ER}

GPEC AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 3

Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE)

Les missions confiées à la CPNFPE, telles qu'elles sont définies dans le cadre des annexes III aux conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, sont renforcées afin de mieux prendre en compte la dynamique de la GPEC insufflée par le présent accord, la réforme de la formation professionnelle instaurée par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014, ainsi que les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle. L'annexe au présent accord, relative à la CPNFPE, synthétise les dispositions issues de ces différents textes.

3.1. Missions

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les membres de la CPNFPE :

- examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique, technologique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance, sur la base en particulier du baromètre de l'OEMA qui présente annuellement des données prospectives pour les 5 années à venir ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés d'assurances ;
- formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention du conseil d'administration de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

Formation professionnelle

Sur ce sujet, les membres de la CPNFPE :

- formulent des recommandations quant aux priorités de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'OEMA, concernant :
 - l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les sociétés d'assurances, quel que soit leur mode d'acquisition (ex. : examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat ;
 - l'organisation de l'offre de formation professionnelle assurance à tous niveaux : national, régional et européen ;
- exercent un suivi annuel de l'évolution des formations à l'assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article 3.2 ci-dessous ;
- orientent et font le bilan de l'activité des principaux organismes qui interviennent dans les champs de la formation initiale et continue en assurance, dont l'institut de formation de la profession de l'assurance (IFPASS), sur la base d'une présentation annuelle de leurs résultats et de leurs orientations ;
- prennent connaissance des résultats et des orientations du plan d'action qu'OPCABAIA met en œuvre pour s'assurer de la qualité des formations financées ou cofinancées par cet organisme ;
- mettent en œuvre la politique de certification prévue à l'article 24 du présent accord, permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- élaborent et révisent la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) de la branche ;
- identifient et proposent au COPANEF les certifications éligibles au CPF, en vue de les faire figurer sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI) ;
- identifient et proposent aux COPAREF les certifications éligibles au CPF, en vue de les faire figurer sur les listes régionales ;
- définissent les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés de la formation ;
- proposent aux instances d'OPCABAIA les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.2. Moyens

Organisation

La CPNFPE se réunit au moins cinq fois par an, dont :

- une réunion annuelle spécifique portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance ;
- deux réunions annuelles consacrées à la formation professionnelle et aux mesures spécifiques prises en faveur des publics relevant de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances.

En outre, en raison du développement des activités de la commission et du rôle accru qui lui est conféré, les membres de la commission pourront, en cas de nécessité, rendre certains avis ou décisions après consultation et échanges par voie électronique. Cette procédure d'urgence peut être déclenchée à l'initiative de toute délégation membre de la CPNFPE.

Communication

Les membres de la commission disposent :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que les résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à

la profession, au niveau national, régional et européen, et portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle ;

- d'une cartographie des formations initiales diplômantes à l'assurance en France, mise à jour annuellement ;
- des accords signés par les entreprises en matière de GPEC et de formation professionnelle.

Les réflexions et échanges au sein de la CPNFPE peuvent être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

Il est rappelé que la CPNFPE peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Un compte rendu est établi et communiqué aux membres pour chaque réunion.

Le calendrier des réunions de la CPNFPE est fixé annuellement.

Article 4

Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA)

4.1. Principes généraux

La FFSA et le GEMA ont mis en place, en 1997, l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), dont la création avait été prévue par la convention collective nationale du 27 mai 1992.

Sur la base des demandes formulées par son conseil d'administration et par la CPNFPE, l'OEMA fait évoluer ses travaux afin d'accompagner le développement des analyses de GPEC menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou territoriaux. Il porte une attention particulière aux questions de mixité des métiers et aux mutations professionnelles liées à la digitalisation des activités et à l'évolution des normes de régulation du marché, ainsi qu'à celles affectant les filières et les métiers impactés par la transition écologique et énergétique.

Les représentants de l'OEMA vérifient régulièrement l'adéquation entre leurs prévisions et les réalisations, et communiquent les résultats de ces travaux.

4.2. Instances

Il est convenu d'apporter les modifications suivantes aux statuts de l'OEMA :

L'OEMA est administré par un conseil d'administration composé de seize membres titulaires :

- huit membres désignés par le FFSA et le GEMA ;
- huit membres désignés par les fédérations représentatives des organisations syndicales de salariés au niveau professionnel.

Chaque fédération syndicale dispose d'un administrateur. Les sièges restant à pourvoir sont répartis entre les fédérations représentatives des organisations syndicales de salariés au niveau professionnel à raison, pour chacune d'elles, d'un nombre de sièges fixé d'après l'audience des organisations syndicales mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la branche de l'assurance). En conséquence, le comité de pilotage paritaire est supprimé.

Chaque organisation syndicale et patronale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

L'administrateur doit être en activité et âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation ou du renouvellement de son mandat.

Douze membres suppléants sont également désignés, dans les mêmes conditions.

Le mandat d'administrateur dure 4 ans. Il prend fin au 31 décembre de l'année de mesure de la représentativité. Il peut être renouvelé.

La présidence est assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés membres du conseil d'administration.

Des comités paritaires *ad hoc* pourront être créés sur décision du conseil d'administration, en lien avec les travaux de la CPNFPE, en fonction du calendrier de travail de l'OEMA.

4.3. Articulation des travaux de l'OEMA avec ceux de la CPNFPE

L'OEMA assiste la CPNFPE par ses études sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle.

De même, les représentants de l'OEMA sont étroitement associés aux travaux menés par la CPNFPE, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant qu'experts à la réunion annuelle consacrée à ce thème, prévue à l'article 3 du présent accord.

Les résultats des travaux de l'OEMA sont présentés avant toute communication externe aux membres du conseil d'administration de cet organisme, ainsi qu'à la CPNFPE.

SOUS-TITRE II GPEC AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la GPEC vise la définition et la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois, les compétences requises par l'entreprise et les compétences des salariés.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC, la négociation porte notamment sur :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC, sur lequel le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation et d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de mobilité professionnelle et géographique (autres que celles prévues par les articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail) ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation. Ces orientations et ces objectifs précisent notamment les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 ans de validité de l'accord, les catégories de salariés et d'emplois prioritairement visés par le plan et les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés prévus dans ce cadre.

A défaut d'accord d'entreprise, ces éléments font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont incitées à négocier un accord sur la GPEC.

Article 5

Entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Tous les 6 ans, il fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

5.1. Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien est distinct de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, portant sur l'appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

5.2. Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un mandat syndical.

Le salarié :

- est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, écrite et personnalisée, des conclusions de celui-ci ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

5.3. Contenu

5.3.1. Entretien professionnel

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il peut porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique de GPEC au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

5.3.2. Etat des lieux récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à une formalisation selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus pour l'entretien biennal, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

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

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent justifier que chaque salarié a bénéficié des entretiens tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures prévues ci-dessus.

Lorsque tel n'est pas le cas, le salarié à temps plein bénéficie de 100 heures de formation supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation. Pour le salarié à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130 heures. L'entreprise doit alors verser à OPCABAIA une somme forfaitaire correspondant à ces heures, en application des dispositions réglementaires en vigueur.

5.3.3. Guide de branche sur l'entretien professionnel

Le guide de l'entretien professionnel élaboré dans le cadre de la CPNFPPE de la branche, conçu pour être décliné afin de tenir compte des besoins spécifiques des entreprises et des personnels, sera actualisé et diffusé aux entreprises au plus tard dans les 6 mois à compter de la conclusion du présent accord. OPCABAIA le tiendra à la disposition des entreprises.

Les entreprises sont invitées à informer, voire former en tant que de besoin, les personnels chargés de faire passer les entretiens professionnels.

5.4. Organisation

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisation propres.

L'entretien professionnel peut se tenir à la suite de l'entretien périodique mentionné à l'article 5.1 ci-dessus. Il peut également avoir lieu à une autre date.

Lors de la mise en place de l'entretien professionnel, ces modalités sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel compétentes.

Article 6

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. A ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 5 du présent accord, est encouragée.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ; il facilite le recours au compte personnel de formation.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat et les régions.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir au CEP.

L'entreprise informera également les salariés de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'OEMA (www.metiers-assurance.org).

Article 7

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a 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.

Le bilan de compétences peut se dérouler dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'employeur.

Il peut également se dérouler à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, dès lors qu'il bénéficie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée dans ce cas, en priorité, par le dispositif du congé individuel de formation.

Dans tous les cas, le bilan est réalisé avec l'accord du salarié. Le résultat du bilan est confidentiel et reste la propriété du salarié.

Article 8

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Dans la perspective de la sécurisation de son parcours professionnel et afin de favoriser sa mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à chaque salarié de recenser les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, conformément aux modalités déterminées par les dispositions réglementaires.

Chaque titulaire du compte personnel de formation peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences grâce au site d'accès dédié au compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le passeport reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire, qui est seul à en autoriser la consultation.

Article 9

Parcours professionnel des représentants du personnel

Les parties signataires rappellent les dispositions du sous-titre II « Valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale » du protocole d'accord « Renovation du dialogue social dans l'assurance » du 4 novembre 2013, en cours de mise en œuvre.

Ces dispositions sont confortées par la loi du 5 mars 2014 qui étend la validation des acquis de l'expérience (VAE) à toute personne ayant exercé des responsabilités syndicales en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

TITRE III

INSERTION ET RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Article 10

Orientation et information

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent aux actions d'information des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des professionnels de l'orientation, notamment ceux

appartenant aux différentes entités du service public de l'orientation au plan national et régional, ainsi qu'à toutes les actions favorisant les échanges entre le monde éducatif et les sociétés d'assurances.

Dans cet esprit, la profession continue de développer son action d'information sur les métiers de l'assurance et les formations qui y préparent, à destination de tous les publics, et en particulier des jeunes.

Elle met en œuvre et déploie à cette fin le réseau des ambassadeurs des métiers de l'assurance prévu dans l'accord de branche du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances.

La branche met à jour chaque année une cartographie des formations de l'assurance. Avec l'aide de l'OEMA et d'OPCABAIA, est établie annuellement une analyse prévisionnelle à 5 ans des besoins de la profession en jeunes diplômés. Cette étude prospective, présentée à la CPNFPE, vise à déterminer les besoins de formation, quantitatifs et qualitatifs, déclinés régionalement.

Article 11

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et actions collectives d'insertion

Les signataires du présent accord encouragent le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective qui permet aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI), ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion par l'activité économique, de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper l'emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Dans ce cadre, la POE peut être mobilisée en faveur de publics ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat, leur permettant ainsi d'accéder à des emplois nécessitant un niveau de formation plus élevé.

Article 12

Contrats en alternance

L'insertion et la réinsertion professionnelle constituent un enjeu fondamental pour la pyramide des âges du secteur des sociétés d'assurances. A cet effet, la profession réaffirme son attachement à l'utilisation des dispositifs de formation en alternance qui répondent parfaitement à cet enjeu de renouvellement des générations.

Ces dispositifs de formation sont adaptés aux besoins en qualification du secteur, aussi bien pour les métiers spécifiques, que pour les métiers supports. Ils permettent d'insérer, notamment, des jeunes dont le niveau de formation initiale est inférieur au niveau requis pour occuper un emploi dans l'assurance. A ce titre, l'apprentissage et l'alternance sont vecteurs de diversité dans les entreprises d'assurances.

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront.

12.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et permet d'acquérir une des qualifications prévues par la réglementation en vigueur.

12.1.1. Durée et prise en charge

Il est convenu que :

- la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée peut

être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-11 du code du travail, ainsi que lorsque la nature de la formation préparée l'exige ;

- les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont portées à une durée égale à 50 % maximum du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 modifié et des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année, avant fin juin, pour l'exercice suivant :

- la nature des actions et frais pris en charge par OPCABAIA ;
- les montants de prise en charge correspondants.

Dans ce cadre, la CPNFPE définit des publics et des actions de formation prioritaires.

12.1.2. Tutorat

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de désignation, les missions et les conditions d'exercice de la fonction de tuteur sont déterminées par la réglementation en vigueur.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'accompagnement tutorial visé à l'article 21 du présent accord.

12.2. Contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires sont informées et attentives à l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage dans la branche dans le cadre de la CPNFPE.

La négociation de l'accord annuel intersecteurs assurance et assistance relatif à l'affectation de fonds de l'alternance collectés par OPCABAIA, à des CFA accueillant les apprentis du secteur, est en particulier l'occasion d'assurer le suivi des formations en apprentissage et leur financement.

Article 13

Action en faveur de l'insertion professionnelle

Tout salarié ayant préparé par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) une formation n'ayant pas permis la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle peut bénéficier à sa demande de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Chargé de relation clientèle assurance », ainsi que d'autres CQP qui seront développés ultérieurement par la branche, ou de CQP interbranches (CQPI).

Les modalités de délivrance d'un CQP dans ce cadre sont définies par la procédure mise en place par la CPNFPE (décision du 16 juin 2014). Cette procédure pourra être étendue à d'autres certificats.

Article 14

Rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspon-

dant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par les conventions collectives nationales visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

TITRE IV

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 15

Plan de formation

Le projet de plan de formation, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues par la réglementation en vigueur.

Il précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

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

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir les actions se rattachant aux catégories visées ci-dessus, en fonction de ses spécificités. Dans ce cadre, il est précisé qu'une même action, en fonction du public et de l'objectif visé, peut relever de l'une et/ou de l'autre de ces catégories.

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que dans celui de l'article 63 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, de l'article 11 de l'accord complémentaire « Dispositions particulières cadres » de cette même convention, de l'article 41 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992, de l'article 43 de la convention collective de travail des EI du 13 novembre 1967, ainsi que de l'article 42 de la convention collective de travail des PSB du 27 mars 1972.

Afin de faciliter l'accès des salariés aux différents dispositifs de formation existants, des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le compte personnel de formation et la période de professionnalisation peuvent en outre être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Les actions définies dans le plan de formation, articulées, le cas échéant, avec le compte personnel de formation et/ou la période de professionnalisation, sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle des entreprises. Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels.

Lorsque l'action de formation, prévue au plan de formation, a pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant au poste occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 16

Compte personnel de formation (CPF)

16.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne.

Le CPF permet au salarié de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et offrant des débouchés en termes d'emploi, au regard des besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme.

Il a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est alimenté et mis en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

16.2. Certifications éligibles

Conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, la CPNFPE des sociétés d'assurances établit et révisé en tant que de besoin la liste des certifications éligibles au CPF au niveau de la branche, correspondant aux qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées par les sociétés d'assurances.

Elle détermine, le cas échéant, au sein de cette liste, des certifications prioritaires.

Elle identifie également les certifications qu'elle souhaite voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI) ainsi que sur les listes régionales.

16.2.1. Processus d'élaboration et de révision de la liste de branche et de contribution de la CPNFPE à la constitution des listes nationale et régionale

Pour élaborer la liste de branche et déterminer les certifications qu'ils souhaitent voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI), les partenaires sociaux mènent les travaux suivants, avec l'appui et sur la base des travaux de l'OEMA :

- analyse quantitative et qualitative des activités et compétences de l'ensemble des familles de métiers du secteur, intégrant une dimension prospective ;
- identification des certifications utilisées actuellement et répertoriées dans le cadre de l'enquête annuelle de l'OEMA ;
- identification des autres certifications correspondant à une qualification utile dans le secteur, qu'elles soient d'ores et déjà éligibles ou qu'elles remplissent les conditions pour le devenir dans un avenir proche.

Il est convenu que la liste de branche fera l'objet chaque année d'un réexamen par la CPNFPE, en vue de sa mise à jour. De plus, la liste pourra être modifiée si nécessaire en cours d'exercice sur décision de la CPNFPE. Il en est de même des demandes que la CPNFPE adressera au COPANEF en vue de l'inscription des certifications qu'elle souhaite voir intégrées sur la LNI, ainsi qu'aux COPAREF dans les régions où la profession identifie des besoins en emploi.

16.2.2. Critères retenus pour l'élaboration de la liste de branche et pour la contribution de la CPNFPE à la constitution des listes nationale et régionale

Les certifications éligibles au titre de la liste de branche :

- répondent à des besoins prévisibles en compétences au sein des sociétés d'assurances ainsi qu'aux souhaits d'évolution professionnelle des salariés ;
- visent aussi bien les métiers spécifiques au secteur de l'assurance, que les métiers dits transversaux susceptibles d'être exercés au sein d'autres secteurs d'activité ;
- permettent l'obtention de certifications partielles identifiées.

16.3. Financement du CPF au niveau de la branche

Les fonds collectés par OPCABAIA sont affectés à la prise en charge des actions de formation éligibles, des frais annexes afférents, des frais de garde, ainsi que des coûts salariaux, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

16.4. Abondements par OPCABAIA

Pour le cas où le nombre d'heures inscrites sur le CPF serait insuffisant pour la réalisation de la formation, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail.

16.4.1. Publics prioritaires

Cet abondement est attribué en priorité aux publics suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés en mobilité professionnelle ou géographique, ou occupant un emploi menacé ;
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle à l'issue d'une absence prolongée pour maladie ou accident ;
- salariés à temps partiel ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La CPNFPE des sociétés d'assurances pourra adapter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés d'entreprises de la branche qui n'ont pas conclu d'accord relatif au financement du compte personnel de formation et à son abondement, prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail.

16.4.2. Conditions de prise en charge des abondements

Dans la limite du coût réel de la formation, OPCABAIA, sur proposition de la CPNFPE des sociétés d'assurances, pourra fixer des plafonds de prise en charge, les conditions d'abondements au titre du CPF et de la période de professionnalisation, en fonction des priorités éventuellement définies par les partenaires sociaux de la branche, de la nature des actions de formation et des disponibilités financières.

Article 17

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

La période de professionnalisation est mise en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié lors de l'utilisation de son CPF.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 modifié, ainsi que des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année, pour l'exercice suivant :

- la nature des actions prises en charge par OPCABAIA, en définissant, le cas échéant, des actions prioritaires ;
- les montants de prise en charge correspondants.

Article 18

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

18.1. Principes généraux

Les parties signataires confirment leur volonté de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite.

18.2. Mise en œuvre

Dans cet objet, elles rappellent qu'une information et une aide spécifique existent au niveau de la branche, dont disposent les salariés relevant du présent accord :

- la brochure d'information existante sera actualisée et diffusée sous forme dématérialisée aux entreprises dans les 6 mois à compter de la conclusion du présent accord. OPCABAIA la tiendra à la disposition des entreprises ;
- les services d'accompagnement RH développés par l'IFPASS, dont celui en faveur de la promotion de la VAE.

Elles incitent également au développement d'une information et d'une aide spécifique au niveau de l'entreprise :

- par l'information et si nécessaire la formation des collaborateurs de la direction des ressources humaines et des managers concernés, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences ;
- par l'information diffusée par les « cellules VAE », dont la mise en place au sein des entreprises est encouragée. Leur mission est notamment de promouvoir et d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans leur démarche de validation en lien avec les organismes concernés, en particulier l'IFPASS au niveau de la branche, ou au plan interprofessionnel. L'organisation et le fonctionnement de la « cellule VAE » sont déterminés au niveau de chaque entreprise.

Article 19

Organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies à l'article L. 3142-3-1 du code du travail.

Les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE, dès lors que ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au RNCP, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation. Ces dépenses sont prises en charge selon les modalités définies au niveau de l'entreprise pour la participation des salariés à des actions de formation.

Les dépenses liées à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi des sociétés d'assurances, aux jurys de certification statuant sur la délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche ou de certificats de qualification professionnelle interbranches, sont prises en charge selon les modalités définies à l'article 19 du protocole d'accord « Rénovation du dialogue social dans l'assurance » du 4 novembre 2013.

Article 20

Commission formation

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation.

Dans cette perspective, une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit à la formation professionnelle est proposée aux membres de la commission de formation ou, à défaut, à ceux du comité d'entreprise ou d'établissement.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de formation, le stage de formation évoqué ci-dessus au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 64 de la convention collective du 27 mai 1992 et de l'article 42 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992 concernant la commission de formation.

Les entreprises mettent à la disposition des membres de la commission formation les résultats des travaux de l'OEMA, ainsi que des informations relatives à la GPEC, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

Article 21

Accompagnement tutoral

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles souhaitent que le recours au dispositif professionnel d'accompagnement tutoral existant au niveau de la branche, accessible sur le site internet d'OPCABAIA, se développe. Ainsi, il est convenu que les supports correspondants seront régulièrement revus et mis à jour si nécessaire.

Les parties signataires conviennent de définir dans un avenant au présent accord les modalités de prise en compte et de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés, relatives en particulier à la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans les perspectives d'évolution professionnelle ;
- dans les actions de validation des acquis de l'expérience, en veillant à ce qu'ils puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission ;
- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Les parties signataires rappellent l'existence d'une charte qualité du tutorat au niveau de la branche et encouragent les entreprises à y adhérer.

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien périodique.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 modifié et des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année les conditions de prise en charge des frais liés au tutorat.

Article 22

Gratification pour diplôme

22.1. Les salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ainsi que les salariés relevant de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 relèvent des dispositions de l'article 65 *b* de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

22.2. Les salariés des réseaux commerciaux des sociétés d'assurances, relevant des conventions collectives de travail des 13 novembre 1967 et 27 mars 1972, qui obtiennent un diplôme ou un titre inscrit au RNCP bénéficient d'une gratification, à condition que la préparation du diplôme ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de formation de l'entreprise.

La gratification est versée en une seule fois, sur présentation du document justificatif, dans les 2 mois qui suivent la première date anniversaire de l'obtention de la certification visée, à condition que le salarié soit toujours présent dans l'entreprise à cette date.

Cette gratification est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base en vigueur à la date de l'obtention de la certification. Son montant est égal à :

- 7 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau V de l'Education nationale ;
- 14 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau IV de l'Education nationale ;
- 21 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau III de l'Education nationale ou à un niveau supérieur.

22.3. Gratification pour diplôme en cas de VAE

Les salariés qui obtiennent un diplôme ou un titre inscrit au RNCP à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) bénéficient d'une gratification, à condition que cette action de VAE soit expressément inscrite au plan de formation de l'entreprise.

Les salariés concernés bénéficient de cette gratification selon les modalités prévues aux articles 22.1 et 22.2 ci-dessus, en fonction de leur statut.

22.4. Il est rappelé que la gratification n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

TITRE V

OFFRE DE FORMATION EN ASSURANCE

Article 23

L'offre de formation en assurance est le reflet des priorités de la politique de la branche en matière de formation professionnelle. Elle émane de nombreux acteurs, publics et privés. Répartie sur tout le territoire, elle s'est constituée en réponse aux besoins exprimés par la profession et par les entreprises. Elle répond également aux attentes des salariés, en termes de sécurisation de leur parcours et de leur évolution professionnelle.

La responsabilité de la branche est d'assurer les entreprises et les salariés de la qualité des prestations délivrées par les organismes de formation travaillant pour le secteur de l'assurance, de nature à répondre à la diversité des besoins en compétences, à l'évolution des normes de régulation du marché, à la digitalisation des métiers, à l'élévation du niveau de qualification et au recours aux formations en alternance.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les organismes de formation à adapter leur offre de services pour répondre aux évolutions induites par la réforme de la formation professionnelle en cours de mise en œuvre et à s'inscrire dans le cadre des orientations définies par le préambule du présent accord.

23.1. Résultats attendus de l'offre de formation

Les parties signataires réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance, dans le cadre de la commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNPFPE), d'être attentive à l'activité des principaux organismes qui interviennent dans les champs de la formation initiale et continue en assurance. Elles veillent à ce que les formations s'adaptent en permanence aux besoins en compétences des entreprises de la profession, permettant ainsi à chaque salarié ou futur salarié de disposer d'une offre de services favorisant son intégration ou son évolution professionnelle, ainsi que son employabilité.

Elles attendent des organismes de formation intervenant dans les champs de la formation initiale et continue, et en particulier l'IFPASS, qu'ils adaptent leur offre pour qu'elle corresponde aux orientations de la politique de branche, définies paritairement.

23.2. Institut de formation de la profession de l'assurance (IFPASS)

L'IFPASS dispense de nombreuses formations diplômantes et qualifiantes.

L'institut prend en compte, dans le cadre de son plan stratégique, les orientations élaborées par les partenaires sociaux. Ainsi :

L'IFPASS adapte en tant que de besoin son offre de formation certifiante et qualifiante aux orientations de la politique de branche telles que précisées dans le préambule du présent accord ;

L'IFPASS développe son activité en matière de formations diplômantes sur la préparation aux certifications de niveaux III et II ;

L'IFPASS développe aussi des partenariats avec des établissements habilités à délivrer la licence professionnelle, comme par exemple l'ENASS au sein du CNAM, ainsi qu'avec tout organisme susceptible de lui apporter les compléments d'expertise utiles pour enrichir son offre de formation et mailler le territoire où sont présents les salariés de l'assurance ;

Le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Ile-de-France, dont l'IFPASS est l'organisme gestionnaire, est appelé à occuper une place prépondérante dans le dispositif, du fait du recours à l'insertion par l'alternance souhaité par la profession ;

L'IFPASS est en mesure d'offrir aux entreprises et aux salariés de la branche un dispositif complet d'intégration et d'évolution professionnelle, en lien avec les politiques de gestion prévisionnelle d'emplois et des compétences ;

L'IFPASS développe des actions en faveur de la politique de diversité, en particulier celles impulsées par l'accord de branche sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances du 13 mai 2013.

23.3. Suivi

Les partenaires sociaux suivent régulièrement ces évolutions dans le cadre des réunions de la CPNPFPE. Un point est fait sur l'activité de l'IFPASS et les partenariats qu'il contracte, à l'occasion du bilan annuel de l'activité des principaux organismes qui interviennent dans les champs de la formation initiale et continue en assurance présenté à la CPNPFPE, lors de la réunion spécifique sur la formation professionnelle prévue à l'annexe du présent accord.

TITRE VI

DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE QUALIFICATIONS

Article 24

Développement du dispositif professionnel de qualifications de la branche

Un dispositif de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) propre à la branche a été instauré par l'accord du 14 octobre 2004.

En 2005, un premier CQP a été créé par la CPNFPE des sociétés d'assurances, à titre expérimental : le CQP « Chargé(e) de relation clientèle assurance ».

Afin de développer ce dispositif, la CPNFPE a entamé un chantier de création de certifications au niveau de la branche des sociétés d'assurances.

Ces travaux s'inscrivent dans une démarche globale visant à identifier, construire et mettre à disposition des entreprises et des salariés des référentiels correspondant à des blocs d'activités et de compétences correspondant à leurs besoins.

Ces référentiels pourront faire l'objet d'une déclinaison, dans le cadre de CQP ou de CQPI (CQP interbranches), de l'inventaire de la CNCP ou d'une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du RNCP.

Une expérimentation sera menée dans ce cadre, avec le concours de l'OEMA et d'OPCABAIA, par la mise en place dès 2015 de nouvelles certifications de branche.

La CPNFPE vérifiera périodiquement l'adéquation de ces référentiels avec les compétences requises pour l'exercice des activités professionnelles concernées.

Article 25

*Délivrance d'une certification aux salariés ayant préparé un diplôme
ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue*

Le dispositif mis en place dans le cadre de l'article 13 du présent accord est également applicable aux salariés ayant préparé un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue, selon les modalités définies par la procédure mise en place sur décision de la CPNFPE du 16 juin 2014.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 26

*Financement de la formation professionnelle
continue par les sociétés d'assurances*

Les entreprises concourent au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de leurs salariés, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles déclinent notamment les orientations déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel, dans le cadre de la base de données économiques et sociales.

Le montant de l'investissement formation comporte l'ensemble des coûts d'achat, de gestion et de rémunération ainsi que des coûts de structure liés à la mise en place, à la réalisation et à l'évaluation des actions de formation ou d'accès aux certifications par les salariés.

Au niveau de la branche, l'enquête ROFA menée annuellement par l'OEMA permet de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, et de recueillir des données sur les caractéristiques des personnels formés.

Les indicateurs de cette enquête sont réexaminés par la CPNFPE pour tenir compte, à partir de 2016, des évolutions introduites par les nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

En outre, l'exploitation au niveau de la branche, réalisée annuellement à partir de 2016, de la base de données économiques et sociales des entreprises, complétée par les données fournies par OPCABAIA, permet de connaître le montant total de l'investissement formation des entreprises.

Ce montant est fixé globalement, au niveau de la branche, à 2,2 % de la masse salariale.

Article 27

Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein d'OPCABAIA

Dans le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L. 6331-1 du code du travail, les sociétés d'assurances adressent à OPCABAIA, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement unique égal au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

OPCABAIA prend en charge, dans le cadre de l'article L. 6332-1 du code du travail, les actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du plan de formation pour les entreprises concernées ;
- du compte personnel de formation ;
- de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Après imputation des contributions obligatoires (FPSPP, OPCACIF) et des frais de gestion, les versements des entreprises à OPCABAIA sont affectés au financement d'actions visées ci-dessus, répondant à des besoins identifiés au niveau de la branche, dans une logique de GPEC, dans le respect des dispositions du présent accord, des modalités de prise en charge des actions de formation définies par la CPNFPE, ainsi que des règles de fonctionnement et des prérogatives du conseil d'administration d'OPCABAIA.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par OPCABAIA, il est demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à alimenter les travaux de l'OEMA ainsi que ceux de la CPNFPE de la branche.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 28

Commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan annuel de réalisation de celui-ci en vue de sa transmission à la CPNFPE.

La constitution des délégations syndicales aux réunions de cette commission, la désignation de leurs représentants ainsi que la prise en charge des salaires et le remboursement des frais de transport, de repas et d'hébergement de ceux-ci sont effectués dans les conditions prévues à l'article 12 de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

Article 29

Portée juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord du 26 mars 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et de compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

Les parties signataires conviennent de donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le premier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 30

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature, les signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 31

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires se réuniront avant le 31 décembre 2017, dans le cadre des obligations triennales de négociation relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle, pour procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, à partir notamment des travaux de la CPNFPE, de l'OEMA et d'OPCABAIA, ainsi que des éléments fournis par les organismes intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation, et pour compléter, le cas échéant, le présent accord par de nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 24 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
UNSA banques ;
CFE-CGC assurances ;
FBA CFDT.

ANNEXE
COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

Cette annexe synthétise les dispositions des annexes III des CCN des 27 mai et 27 juillet 1992 et celles prévues par l'article 3 du présent accord.

La commission paritaire ⁽¹⁾ est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. A ce titre, et conformément à la définition générale de ses attributions telle qu'elle figure à l'article 60 de la convention collective du 27 mai 1992 et à l'article 38 de la convention collective du 27 juillet 1992, elle exerce les missions suivantes.

I. – MISSIONS

1.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les membres de la CPNFPE :

- étudient périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
- examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés d'assurances ;
- formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention des instances de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

1.2. Formation professionnelle

La commission participe à l'étude et au suivi des moyens de formation en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins.

A cette fin, les membres de la CPNFPE :

- émettent des recommandations quant aux priorités de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'OEMA, concernant :
 - l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les sociétés d'assurances, quel que soit leur mode d'acquisition (examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat ;
 - l'organisation de l'offre de formation professionnelle assurance à tous niveaux : national, régional et européen ;
- exercent un suivi annuel de l'évolution des formations à l'assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article 2.2 ci-dessous et sont saisis des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels ;
- orientent et font le bilan de l'activité des principaux organismes qui interviennent dans les champs de la formation initiale et continue en assurance, dont l'IFPASS, sur la base d'une présentation annuelle de leurs résultats ;
- prennent connaissance des résultats du plan d'action qu'OPCABAIA met en œuvre pour s'assurer de la qualité des formations financées ou cofinancées par cet organisme ;

(1) Dénommée ci-après : la commission.

- mettent en œuvre la politique de certification prévue à l'article 24 du présent accord, permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- élaborent et révisent la liste des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) de la branche ;
- identifient et proposent au COPANEF les certifications éligibles au CPF, en vue de les faire figurer sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI) ;
- identifient et proposent aux COPAREF les certifications éligibles au CPF, en vue de les faire figurer sur les listes régionales ;
- définissent les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés de la formation ;
- proposent aux instances d'OPCABAIA les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1.3. Examen des cas de licenciement collectif envisagés dans la profession

La commission est informée par le secrétariat visé au IV ci-après des cas de licenciement collectif pour motif économique portant sur au moins 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un dossier d'information est établi à l'intention des membres de la commission. Il leur est adressé dans toute la mesure du possible avant la réunion au cours de laquelle les cas seront examinés.

Les entreprises concernées communiquent à cet effet au secrétariat visé au IV ⁽¹⁾ :

- dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité d'entreprise où celui-ci reçoit ces informations :
 - les motifs économiques des suppressions d'emplois projetées ou décidées ;
 - le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
 - le calendrier des licenciements ;
 - les mesures examinées au niveau de l'entreprise pour réduire autant que possible les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;
- aussitôt que possible :
 - l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

1.4. Recommandations en matière d'emploi et de formation

En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en garde en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des entreprises ou des organismes de la profession.

Celles-ci sont transcrites dans le rapport annuel d'activité de la commission qui est porté à la connaissance des entreprises et communiqué à l'OEMA.

II. – MOYENS

2.1. Organisation :

- d'une réunion annuelle spécifique portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance ;
- de deux réunions annuelles consacrées à la formation professionnelle et aux mesures spécifiques prises en faveur des publics relevant de l'accord mixité-diversité dans les sociétés d'assurances du 13 mai 2013.

(1) C'est-à-dire à la FFSA et au GEMA.

2.2. Communication

Les membres de la commission disposent :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que les résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, au niveau national, régional et européen, et portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle ; sont ainsi communiqués à la commission, sauf exception de confidentialité, tous les travaux d'intérêt général susceptibles d'éclairer sa réflexion sur les perspectives d'évolution de l'emploi et de la formation dans la profession ;
- d'une cartographie des formations initiales diplômantes à l'assurance en France, mise à jour annuellement ;
- d'un bilan de la formation en alternance menée dans la profession et de ses suites ou concrétisations en matière d'emploi ;
- d'un bilan annuel de l'activité des principaux organismes de formation dispensant des formations en assurance, comprenant les effectifs et les principales caractéristiques des populations formées ou en cours de formation ainsi que toutes autres informations utiles au suivi de l'activité de ces établissements ;
- des accords signés par les entreprises en matière de GPEC et de formation professionnelle.

Les réflexions et échanges au sein de la commission pourront être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

III. – COMPOSITION

La commission est composée de représentants des employeurs et de représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales nationales représentatives sur le plan professionnel selon les modalités suivantes :

- quatre membres titulaires par confédération représentative ;
- quatre autres membres titulaires à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé au vu du nombre de voix obtenues par chacune au plan professionnel dans les élections des délégués du personnel les plus récentes.

Le nombre des représentants des employeurs est au plus égal à celui des représentants du personnel. Leur désignation est faite conjointement par la FFSA et le GEMA.

Les organisations syndicales du personnel peuvent désigner des représentants suppléants dans les conditions suivantes :

- deux membres suppléants par confédération représentative ;
- deux autres membres suppléants à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé au vu du nombre de voix obtenues par chacune au plan professionnel dans les élections des délégués du personnel les plus récentes.

Le nombre des représentants des employeurs est au plus égal à celui des représentants du personnel.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions de la commission mais en tant qu'observateurs tant qu'ils ne représentent pas un titulaire absent. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les représentants du personnel et des employeurs sont désignés pour une durée de 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

IV. – FONCTIONNEMENT

Outre les trois réunions thématiques mentionnées au paragraphe II de la présente annexe, la commission se réunit au moins deux fois par an. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motif économique d'une importance particulière.

Les membres de la commission peuvent, en cas de nécessité, rendre certains avis ou décisions après consultation et échanges par voie électronique. Cette procédure d'urgence peut être déclenchée à l'initiative de toute délégation membre de la CPNFPE.

Le calendrier des réunions de la commission est fixé annuellement.

Le secrétariat de la commission est assuré par la délégation des employeurs.

La convocation comporte un ordre du jour prévisionnel. Elle est adressée aux membres de la commission au moins 15 jours avant la tenue de la réunion. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite ajouter un point à l'ordre du jour en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFSA et le GEMA. Le point dont l'ajout est demandé doit s'inscrire dans le cadre des missions de la commission, être motivé et communiqué au plus tard dans les 10 jours qui suivent l'envoi de la convocation.

Un compte rendu est établi et communiqué aux membres pour chaque réunion.

La commission peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Les dispositions de l'article 12 *d* de la convention collective du 27 mai 1992 et de l'article 12 *b* de la convention collective du 27 juillet 1992 sont applicables aux représentants du personnel désignés conformément au III ci-dessus.

Brochure n° 3376

Convention collective nationale

IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

ACCORD DU 9 JUILLET 2014

RELATIF AUX ARTISTES-INTERPRÈTES ENGAGÉS SUR UN COURT MÉTRAGE
(TITRE III « SALARIÉS DE L'ÉQUIPE ARTISTIQUE »)

NOR : ASET1550116M

IDCC : 3097

En raison de l'économie qui préside aujourd'hui, généralement à la production de films de court métrage, les parties signataires conviennent que les dispositions du sous-titre I^{er} du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique s'appliquent aux films de court métrage sous réserve des modifications suivantes.

Il est rappelé que ces aménagements cesseraient de plein droit en cas de transformation d'un film de court métrage en film de long métrage. En ce cas, l'ensemble des dispositions du titre III applicables aux productions de long métrage seraient applicables, et ce de manière rétroactive.

Pour les courts métrages, les présentes dispositions s'appliquent aux cascadeurs artistes-interprètes.

Des dispositions spécifiques devront être négociées pour les cascadeurs qui ne sont pas artistes-interprètes.

Article 1^{er}

Contrat de travail

L'artiste-interprète est engagé par le producteur selon l'une des formules suivantes :

- à la journée (engagement dit « à la journée ») : la période de référence pour la rémunération est la journée de travail, ou la demi-journée de travail pour la postsynchronisation uniquement ; l'engagement à la journée doit porter sur 4 jours au plus ; toute journée ou demi-journée de travail commencée donne droit à un salaire plein (selon les cas, salaire journée ou salaire demi-journée) ;
- à la semaine (engagement dit « à la semaine ») : la période de référence pour la rémunération est la semaine ; l'engagement doit porter sur au moins une semaine ; la semaine s'entend d'une période de travail à l'intérieur de 7 jours consécutifs, repos hebdomadaire inclus. Le salaire hebdomadaire est déclaré en cachets journaliers. La rémunération de l'engagement à la semaine est indivisible.

Article 2

Conditions de rémunération

Les majorations pour travail un jour férié (à l'exception du 1^{er} Mai), travail le dimanche, travail de nuit, dépassement journalier, sont fixées à 10 % du salaire horaire de base minimum garanti défini en annexe pour les artistes-interprètes engagés sur un court métrage.

Ces majorations se cumulent avec un plafond fixé à 20 % du salaire horaire de base minimum garanti, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3133-6 du code du travail.

Le montant du salaire horaire de base minimum garanti correspond au montant au titre de 8 heures de travail effectif divisé par 8.

La prime de courte durée prévue à l'article 3.2 du sous-titre I^{er} n'est pas applicable en cas d'engagement sur un court métrage.

Par ailleurs, l'employeur peut recourir à un salaire valorisé pour une demi-journée uniquement dans le cadre de la postsynchronisation (cf. art. 3.4 du sous-titre I^{er}).

Article 3

Durée du travail

Le salaire minimum journalier prévu en annexe du présent accord couvre respectivement :

- pour un salaire « journée » :
 - 8 heures de travail effectif (répétitions, tournage) ;
 - et la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle ;
- pour un salaire « demi-journée » valable pour la postsynchronisation :
 - 4 heures de travail effectif ;
 - et la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.

Par ailleurs, l'indemnité pour heures anticipées prévue à l'article 4.1.1.2 du sous-titre I^{er} ne s'applique pas en cas d'engagement sur un court métrage.

Article 4

Voyages

Les déplacements en voyage ferroviaire s'effectuent dans les conditions suivantes sauf impossibilité matérielle :

- de jour : en 2^e classe, l'employeur devant faire ses meilleurs efforts pour proposer au salarié une place en 1^{re} classe ;
- de nuit : en couchette de 2^e classe, l'employeur devant faire ses meilleurs efforts pour proposer au salarié une couchette en 1^{re} classe.

Par ailleurs, l'article 5.2.2 relatif à l'indemnisation des heures de voyage ne s'applique pas en cas d'engagement pour un court métrage.

Fait à Paris, le 9 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AFPF ;
UPF ;
SPI ;
API ;
APC.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
CFE-CGC ;
SNTPT ;
SFA CGT.

ANNEXE

Salaires minima garantis

Engagement à la journée :

Salaire journalier minimum de 142,96 € incluant :

- 114,37 € au titre de 8 heures de travail effectif et la fixation de la prestation ;
- 28,59 € au titre de la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.

Engagement à la semaine :

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 536,20 €, dont 20 % au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 643,35 €, dont 20 % au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.

La rémunération au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle se décompose comme suit :

- 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;
- 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;
- 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et « en ligne » ;
- 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;
- 13 % pour toutes les autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

La décomposition susvisée entre les différents modes d'exploitation est propre à la fixation du salaire minimum des artistes-interprètes relevant du présent accord et ne peut donc constituer une référence pour tout autre accord ou toute négociation qui ne relèverait pas du champ de la présente convention.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord et conformément à l'article L. 212-5 du code de la propriété intellectuelle, les dispositions de l'accord spécifique du 7 juin 1990 sont applicables en tenant compte de la présente annexe.

Le présent accord sera applicable aux contrats de travail dont le tournage démarre postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le présent accord sera d'application effective obligatoire pour les signataires à compter du 1^{er} septembre 2014.

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 JANVIER 2015
DE LA CSFV CFTC À LA CONVENTION

NOR : ASET1550110M
IDCC : 2785

*CSFV CFTC
34, quai de la Loire
75019 Paris*

Paris, le 6 janvier 2015.

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, nous avons l'honneur de vous informer que notre organisation syndicale adhère, en totalité et sans réserve, à la convention collective nationale des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires du 17 décembre 2008 ainsi qu'à ses avenants et annexes ayant le même champ d'application existant à ce jour.

Le présent courrier vaut notification de cette adhésion.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3355

Convention collective nationale
IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT

AVENANT N° 6 DU 29 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1550119M
IDCC : 2717

Entre :

Le SYNPASE ;

La FICAM,

D'une part, et

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au titre III de l'article 3.9 « Financement du paritarisme » :

« La participation au financement des institutions représentatives au niveau de la branche par les entreprises relevant du champ de la présente convention est assurée par une contribution de 0,045 % de la masse salariale (spectacle vivant et audiovisuel), répartie entre les seules organisations de salariés, ainsi que par des contributions complémentaires spécifiques au bénéfice des organisations d'employeurs dans des conditions définies par accords séparés.

En l'attente de critères permettant d'établir la représentativité syndicale dans la branche, la règle d'attribution des quotes-parts aux organisations syndicales de salariés est la suivante :

- 1/3 de la contribution visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la sous-branche du spectacle vivant de la façon suivante :
 - CFE-CGC : 1/5 ;
 - CFDT : 1/5 ;
 - CFTC : 1/5 ;
 - CGT : 1/5 ;
 - CGT-FO : 1/5 ;
- 1/3 de la contribution visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la sous-branche de l'audiovisuel (spectacle enregistré) de la façon suivante :
 - CFE-CGC : 1/6 ;
 - CFDT : 1/6 ;
 - CFTC : 1/6 ;

- CGT : 1/6 ;
- CGT-FO : 1/6 ;
- SNTPT : 1/6 ;
- 1/3 de la contribution visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la branche pour financer la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de suivi ainsi que leur mission de conseil et de diffusion.

Une association spécifique sera créée dès l'entrée en vigueur de la présente convention pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association délèguera la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

La collecte de financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile, au titre et sur la base de la masse salariale constatée sur l'année civile passée.

L'ensemble des entreprises de la branche placées dans le champ de la présente convention collective est assujetti à la cotisation de financement du paritarisme. »

Est remplacé par :

« Article 3.9

Financement du paritarisme

La participation au financement des institutions représentatives au niveau de la branche par les entreprises relevant du champ de la présente convention est assurée par une contribution de 0,045 % de la masse salariale (spectacle vivant et audiovisuel), répartie entre les seules organisations de salariés, ainsi que par des contributions complémentaires spécifiques au bénéfice des organisations d'employeurs dans des conditions définies par accords séparés.

La règle d'attribution des quotes-parts aux organisations syndicales de salariés s'effectue selon les résultats de la mesure de la représentativité dans la branche, actés par arrêté publié au *Journal officiel*. La nouvelle répartition de la contribution au bénéfice des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche entre en vigueur dès le premier jour du mois suivant la publication dudit arrêté fixant la représentativité syndicale dans la branche.

L'association de gestion du paritarisme, créée le 18 février 2009 (*Journal officiel* du 27 juin 2009), assure la gestion des contributions au financement du paritarisme et leurs versements aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, et définit, dans son règlement intérieur voté en assemblée générale, les conditions de remboursement de frais divers liés aux travaux conventionnels et de financement des actions prioritaires de branche. Ces frais sont déduits de la collecte avant répartition. Cette association délègue la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

La collecte de financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile, au titre et sur la base de la masse salariale constatée sur l'année civile passée.

L'ensemble des entreprises de la branche placées dans le champ de la présente convention collective est assujetti à la cotisation de financement du paritarisme. »

Fait à Paris, le 29 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 25 JUIN 2014

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1550118M

IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Le dispositif de travail de nuit dans le secteur des services des animaux familiers de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers a pour finalité d'assurer la continuité des services liés à la protection, la santé des animaux et à la sécurité, en particulier en vue de répondre aux obligations du code rural et de la pêche maritime en termes de capture d'animaux et de gestion de fourrière.

Les parties au présent accord rappellent que le travail de nuit dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers est occasionnel et justifié pour faire face à des circonstances exceptionnelles (préparation de salon, mariage...). Il est régi par les dispositions fixées à l'article 7.3 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997, étendue.

Toutefois, et par exception au principe énoncé ci-dessus, le travail de nuit s'avère indispensable, notamment par le biais d'astreintes, pour certains types d'emplois relevant du secteur services aux animaux familiers de la branche, et ce dans un but d'utilité sociale et sanitaire. Il s'agit notamment des emplois suivants :

- personnel de capture d'animaux et de gestion d'une activité de garde (fourrière, refuges, pensions...) et tout personnel d'accompagnement ;
- personnel d'entretien et de soins des chenils, chatteries, nouveaux animaux de compagnie (NAC).

Ces emplois comportant des périodes de travail de nuit sont réguliers.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le secteur 3 de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, tel que défini à l'article 1^{er} de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011, étendu.

Article 2

Définition du travail de nuit

Le travail de nuit est celui qui est effectué en période nocturne à des plages horaires situées entre 21 heures et 6 heures du matin.

Dans le secteur des services visés par le présent accord, le travail de nuit résulte d'interventions effectuées dans le cadre de périodes d'astreinte, organisées dans les conditions définies à l'article 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000, étendu.

Les travailleurs soumis à des périodes d'astreinte de nuit sont amenés à intervenir, sur appels de donneurs d'ordres ou de l'employeur, en vue de prendre en charge un ou des animaux, de le (les) mettre en un lieu protégé, de le (les) transférer en clinique vétérinaire s'il y a lieu, d'effectuer l'entretien et les soins en chenil et en chatterie, lieux d'hébergement de NAC.

Ces temps d'intervention, contrairement aux temps d'astreinte proprement dits, sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels, éventuellement en heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 3

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des dispositions fixées dans le présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel ou en période d'astreinte, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit de 21 heures-6 heures ;
- soit accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif dans la plage horaire de nuit de 21 heures-6 heures. Pour les contrats de travail d'une durée éventuellement inférieure à 12 mois consécutifs, le calcul des 270 heures est proratisé selon la durée du contrat considéré.

Article 4

Durées quotidiennes et hebdomadaires du travail de nuit

Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne maximale des travailleurs de nuit au sens de l'article 3 ci-dessus ne peut excéder 8 heures de travail effectif.

Toutefois, cette durée peut être portée à 10 heures de travail par jour lorsqu'il y a nécessité d'assurer la protection des animaux. En cas d'application de cette dérogation, les salariés doivent bénéficier, outre d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et de leur repos hebdomadaire, d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement, soit 2 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais, à l'issue de la période travaillée.

Il peut être également dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Durée hebdomadaire moyenne maximale

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Il peut être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 5

Contreparties au travail de nuit

5.1. Travail de nuit dans le cadre d'astreintes

A. – Temps d'intervention de nuit durant les périodes d'astreinte

Il est rappelé, que les temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte sont considérés comme du temps de travail effectif. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré sur la base de sa durée réelle. En outre, les frais de déplacement entre le domicile habituel du salarié et le lieu d'intervention sont indemnisés soit sous la forme d'indemnités kilométriques, soit par la mise à disposition d'un véhicule société. Le temps de trajet est rémunéré comme temps de travail, sur la base d'un document déclaratif du salarié (art. 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000, étendu).

Le personnel d'astreinte, lorsqu'il effectue des interventions durant la plage des horaires de nuit 21 heures-6 heures, bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit sous forme de salaire, ou sur demande du salarié, sous forme de repos de remplacement équivalent.

En tout état cause, sauf accord plus favorable, la contrepartie au travail de nuit ne peut se cumuler avec une autre contrepartie de même nature accordée aux travailleurs de nuit. En revanche, elle s'ajoute aux majorations de salaire pour heures supplémentaires éventuellement effectuées dans le cadre de la semaine considérée.

Cette contrepartie au travail de nuit s'ajoute à la contrepartie attribuée au titre de l'astreinte pendant le temps d'astreinte.

B. – Temps d'astreinte

Conformément aux dispositions de l'article 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000, étendu, les salariés bénéficient, à titre de compensation de l'astreinte, d'une contrepartie financière égale à 10 % du salaire horaire brut de base (hors primes, gratifications et indemnités) par heure d'astreinte, sauf dispositions plus favorables prévues par contrat de travail ou accord collectif d'entreprise.

Les autres dispositions de l'article 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000 étendu, relatives au temps d'astreinte (calendrier, suivi...), demeurent applicables.

5.2. Travail de nuit sans astreinte

A l'exception des situations exceptionnelles visées à l'article 7.3 de la convention collective nationale, tout salarié occupé sur un des emplois définis en préambule du présent accord et dès lors qu'il se trouve en situation de travailleur de nuit au sens de l'article 3 du présent accord, bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit, prioritairement sous forme de repos ou, en cas d'impossibilité, sous forme de salaire.

Les repos acquis au titre du travail de nuit sont suivis sur le bulletin de salaire ou une annexe à celui-ci. Ils sont distingués de la contrepartie obligatoire en repos et du repos compensateur de remplacement éventuellement octroyés.

Dès 7 heures de repos acquises, les salariés peuvent prendre, à leur convenance, une journée ou 1 demi-journée de repos, à des dates déterminées d'un commun accord avec l'employeur, et au maximum dans les 6 mois de leur acquisition.

Article 6

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Les entreprises du secteur de la branche concernées par le travail de nuit mettront en place les mesures suivantes.

6.1. Mesures en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés

Mettre en place une programmation des astreintes et du travail de nuit permettant une rotation entre les travailleurs de nuit concernés, afin d'assurer une alternance entre travail avec astreinte et travail sans astreinte.

Mener auprès des travailleurs de nuit des actions d'information et de formation en vue de la prévention des risques professionnels propres aux conditions de travail de nuit.

Garantir des temps de pause réguliers pour les travailleurs de nuit dans les conditions prévues par la loi et la convention collective nationale.

Permettre aux travailleurs de nuit un accès à la formation dans des conditions respectant les temps de repos nécessaires, au regard des horaires de nuit et des horaires de formation.

Informers et consulter les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les conditions de travail des travailleurs de nuit, ainsi que sur toute mesure utile et nécessaire pour la protection de la santé physique et mentale des travailleurs de nuit.

6.2. Mesures en vue de faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Transports

Mettre à disposition, avant toute affectation à une astreinte et un travail de nuit, les moyens de transport nécessaires pour assurer les interventions de nuit (véhicule société...).

Surveillance médicale

Faire bénéficier tout travailleur de nuit au sens du présent accord d'une surveillance médicale spécifique avant son affectation à un poste de nuit, puis à intervalles réguliers selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou à paraître.

Priorité dans l'affectation d'un nouveau poste

Assurer une priorité aux travailleurs de nuit au sens du présent accord, pour occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, sur un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou sur un emploi équivalent, en particulier lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Cette priorité s'exerce dans le cadre des possibilités effectives de l'établissement ou de l'entreprise. L'employeur est tenu de répondre à la demande du travailleur de nuit dans un délai raisonnable. Tout refus doit être motivé. Dès affectation à un poste de jour sur un emploi de même catégorie professionnelle, ou à défaut sur un emploi équivalent, les salariés ne bénéficient plus des contreparties liées au travail de nuit et à l'astreinte prévues dans le présent accord. Un avenant au contrat de travail est signé entre les parties.

Cette priorité s'applique dans les mêmes conditions aux salariés qui travaillent de jour et qui souhaitent travailler de nuit.

Lorsque le contrat de travail d'un salarié prévoit un travail de jour, l'employeur ne peut affecter le salarié à un travail de nuit sans l'accord de celui-ci. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Inaptitude constatée par le médecin du travail

Le travailleur de nuit au sens du présent accord, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, est transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au

poste comportant le travail de nuit au sens du présent accord, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions définies ci-dessus, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Protection de la maternité

La travailleuse de nuit au sens du présent accord et soumise à astreinte, en état de grossesse médicalement constatée, ou qui a accouché, bénéficie, dès lors qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, d'une affectation à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et pendant les 4 semaines suivant l'expiration du congé postnatal. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. Pendant cette suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions légales et conventionnelles relatives à la maladie.

6.3. Mesures en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation

Le principe de non-discrimination tel que défini à l'article L. 1132-1 du code du travail est strictement respecté en ce qui concerne l'affectation à un poste de jour ou de nuit.

En particulier, la considération du sexe, homme ou femme, ne saurait être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant des astreintes et du travail de nuit conférant à l'intéressé(e) la qualité de travailleur de nuit au sens du présent accord ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs, qu'ils soient de nuit ou de jour, en matière de formation professionnelle et en vue de favoriser leur progression professionnelle.

Tout travailleur de nuit ou de jour bénéficie des dispositions prévues par l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, ventes et services des animaux familiers en date du 9 décembre 2009, étendu.

Article 7

Dispositions finales

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord autonome fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

Fait à Paris, le 25 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT.

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 1 DU 24 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 22 MAI 2014 RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550102M

IDCC : 1631

Vu l'accord collectif national sur le travail à temps partiel dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 22 mai 2014, étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2014 (*Journal officiel* du 24 juillet 2014), modifié par arrêté ministériel du 24 octobre 2014 (*Journal officiel* du 1^{er} novembre 2014) ;

En raison d'une erreur matérielle portant sur l'article 2.2.A du titre I^{er}, chapitre I^{er}, section 2, dudit accord, les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus, sous forme du présent avenant, des dispositions ci-dessous.

Article 1^{er}

Rémunération des heures complémentaires

Le 2^e tiret de l'article 2.2.A intitulé « Rémunération des heures complémentaires » du titre I^{er}, chapitre I^{er}, section 2, de l'accord collectif national sur le travail à temps partiel en date du 22 mai 2014, étendu, est modifié et remplacé par le paragraphe suivant :

« – 25 % de majoration dès la première heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail dans la limite de 33 % de cette même durée (sans pouvoir atteindre ou dépasser la durée légale du travail). Il est rappelé qu'à titre de compensation, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de travail de 7 heures par semaine, cette majoration est portée à 30 %. ».

Article 2

Dispositions générales

2.1. Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent expressément que les accords collectifs, de rang inférieur à celui du présent avenant, ne peuvent déroger aux dispositions de ce dernier, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

2.2. Entrée en vigueur

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 24 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 63 DU 10 OCTOBRE 2014
À L'AVENANT N° 29 DU 27 SEPTEMBRE 2007
RELATIF AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1550117M

IDCC : 1607

Les dispositions de l'avenant n° 29 du 27 septembre 2007 sont modifiées dans leur article 1^{er} comme suit.

Article 1^{er}

A l'article 6 « Contrat de professionnalisation », le troisième alinéa est modifié comme suit :

« Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 24 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-dessous est comprise entre 6 et 24 mois.

Dans tous les cas, la durée de formation est comprise entre un minimum de 150 heures, sans pouvoir excéder 1 200 heures. »

Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 10 octobre 2014.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du livre I^{er} *a* du code du travail.

Fait à Paris, le 10 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FJP.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;
FM CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FG FO construction.

Convention collective départementale

IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES

(Loiret)

(31 janvier 1997)

(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)

(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES

POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1550113M

IDCC : 1966

Entre :

L'UIMM Loiret,

D'une part, et

La CFTC Loiret ;

La CGT-FO Loiret ;

La CFE-CGC Loiret,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 modifié et en application de l'article 10 de la convention collective du 31 janvier 1997, modifiée par l'avenant du 18 novembre 2013, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées, à partir de l'année 2014, suivant le barème figurant en annexe au présent accord.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 18 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations annuelles garanties applicable à partir de l'année 2014

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER	AGENT de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 360	17 360	
	2	145	17 405	17 405	
	3	155	17 425	17 425	
II	1	170	17 495	17 535	
	2	180	17 540		
	3	190	17 645	17 865	
III	1	215	17 950	18 235	18 700
	2	225	18 450		
	3	240	19 040	19 415	19 845
IV	1	255	20 205	20 630	21 060
	2	270	21 350	21 825	
	3	285	22 500	23 000	23 640
V	1	305	24 225		25 660
	2	335	26 590		28 195
	3	365	28 930		31 825
	3	395	31 480		33 485

Convention collective départementale
IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Loiret)
(31 janvier 1997)

(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2015

NOR : ASET1550112M
IDCC : 1966

Entre :

L'UIMM Loiret,

D'une part, et

La CFTC Loiret ;

La CGT-FO Loiret ;

La CFE-CGC Loiret,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point applicable dans les entreprises de la métallurgie du Loiret est fixée à 5 € à compter du 1^{er} janvier 2015, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise exerçant un commandement en atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Date d'application : 1^{er} janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES

(Moselle)

(1^{er} février 1973)

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2014

RELATIF AU CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

NOR : ASET1550121M

IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CGT-FO métaux de la Moselle ;

La CGT métaux de la Moselle ;

La CFE-CGC métaux de la Lorraine ;

La CFTC métaux de la Moselle ;

La CFDT de la Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 7 des clauses générales de la convention collective
pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle*

1.1. Au 2^e paragraphe du point 1 de l'article 7 des clauses générales, les termes : « 30 jours » sont supprimés et remplacés par : « 15 jours ouvrés ».

1.2. Au 2^e paragraphe du point 1 de l'article 7 des clauses générales, est ajoutée la phrase suivante : « Ce délai est porté à 20 jours ouvrés en cas de demandes simultanées. »

1.3. Au 5^e paragraphe du point 1 de l'article 7 des clauses générales, les termes : « 2 jours » sont supprimés et remplacés par : « 1 demi-journée ».

1.4. A l'article 7 des clauses générales, les termes : « 1. Absence pour congé de formation économique, sociale et syndicale » sont supprimés.

1.5. A l'article 7 des clauses générales, l'intégralité des dispositions du point 2 ainsi que les termes « 2. Indemnisation » sont supprimés.

Article 2

Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt, à l'exception de ses articles 1.4 et 1.5 qui entrent en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Metz, le 24 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À LA GPEC

NOR : ASET1550111M

IDCC : 176

PRÉAMBULE

La formation professionnelle est à la fois un des facteurs du renforcement de la compétitivité des entreprises en France et du développement professionnel et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Le maintien et le développement des compétences et des qualifications des femmes et des hommes constituent un élément primordial pour l'attractivité du territoire, notamment pour favoriser l'investissement des entreprises, et pour les évolutions de carrière des salariés.

L'industrie du médicament recèle de nombreux atouts pour le rayonnement de la France : de par ses capacités d'innovation et de production, bien sûr, mais également par le nombre d'emplois et la valeur sociétale qu'elle représente. Elle évolue toutefois dans un contexte de mutation scientifique et économique de grande ampleur, de renforcement permanent des exigences réglementaires, et est confrontée à une concurrence mondiale de plus en plus vive.

Dans un secteur porté par une innovation majeure, la formation professionnelle est un élément essentiel de la politique d'anticipation et d'accompagnement des évolutions que les entreprises doivent mettre en œuvre et concourt pour les salariés à adapter leurs pratiques professionnelles à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Visant à réformer en profondeur les logiques de formation professionnelle, l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2013 entre partenaires sociaux, et la loi de transposition de cet ANI du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ont la volonté notamment de :

- placer le compte personnel de formation, au cœur de la réforme, qui bouleverse le schéma classique d'une formation professionnelle destinée aux salariés, à l'initiative de leur employeur, et financée majoritairement dans le cadre du plan de formation des entreprises ;
- passer d'une logique de moyens (en appréciant la formation par rapport à sa durée ou à son prix) à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences (en positionnant les individus en amont pour individualiser les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la certification des compétences et la transposition des acquis de la formation dans la vie professionnelle) ;
- réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont attachés à traduire cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur.

L'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous et notamment des salariés les plus âgés et des demandeurs d'emploi, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

Avec le compte personnel de formation (CPF) et une politique d'abondement de branche ciblée, les partenaires sociaux donnent aux salariés les moyens d'être acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle, du développement de leurs compétences et de la sécurisation de leur parcours professionnel. Dans le choix des actions de formation éligibles au CPF pour les salariés, les partenaires sociaux ont rappelé le rôle clef de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS).

Les partenaires sociaux considèrent aussi qu'une véritable politique de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises du médicament, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière. A ce titre, ils renforcent les missions de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament créé dès 1994.

Pour les jeunes, cela passe notamment par une politique de l'apprentissage volontariste avec une offre renforcée de formations par apprentissage répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent mieux orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des TPE-PME et les salariés atteints d'un handicap.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 16 novembre 2011, modifié, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance.

TITRE I^{ER}

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE I^{ER}

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 2

Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

- enrichir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
- assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement, dont les relations sociales et humaines ;
- promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;
- développer la formation professionnelle dans les PME et TPE ;
- préparer les salariés à l'ouverture européenne et internationale.

Article 3

Axes prioritaires de la formation dans la branche

Les partenaires sociaux déterminent des axes prioritaires de formation au niveau de la branche s'inscrivant dans le cadre des objectifs généraux susmentionnés.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires au niveau de la branche les axes de formation suivants :

- contexte économique et réglementaire du secteur ;
- éthique, déontologie, conformité ;
- techniques scientifiques et professionnelles nécessaires à la maîtrise du métier et à son évolution ;
- hygiène, sécurité, environnement, qualité, santé au travail ;
- management, communication ;
- apprentissage des langues.

Sont également considérées comme prioritaires les actions de formation conduisant à l'obtention :

- d'une formation éligible au CPF et inscrite sur la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle de la branche ;
- du titre homologué de visiteur médical ;
- d'un diplôme, titre ou certificat d'Etat.

Ces axes doivent permettre d'orienter la concertation pluriannuelle prévue par le présent accord et le plan annuel de formation de l'entreprise soumis aux instances représentatives du personnel, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Article 4

Publics prioritaires pour l'accès à la formation

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;

- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, et notamment les salariés de 50 ans et plus ;
- les travailleurs en situation de handicap ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les jeunes débutant dans la vie professionnelle ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle et les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
- les salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

Article 5

Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Les partenaires sociaux rappellent que l'encadrement joue un rôle essentiel dans la détection des besoins en formation, la formation des équipes, la circulation de l'information et l'accompagnement, et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés, notamment au travers des entretiens professionnels.

Les entreprises veilleront prioritairement à donner aux salariés de l'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle en :

- les associant prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont les entreprises doivent disposer, en leur communiquant les informations disponibles ;
- les informant sur les dispositifs de formation, de bilan de compétences, et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- leur assurant une préparation aux missions de tuteur et de maître d'apprentissage, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de leurs équipes ;
- les accompagnant ou en les formant au management de leurs équipes, afin notamment de permettre le maintien et le développement de leurs compétences, et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- les sensibilisant sur la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

Article 6

Formation dans les PME-TPE et particulièrement celles dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés

Les partenaires sociaux sont conscients des difficultés et de la charge que représente, dans les PME et TPE et notamment celles de moins de 50 salariés, la mise en œuvre d'actions de formation des salariés (manque de disponibilité, gestion des absences, faible effectif concerné...).

Par ailleurs, ils considèrent que les salariés travaillant dans les PME et TPE sont prioritaires en matière de formation professionnelle au niveau de la branche.

Par conséquent, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI, dans le cadre de ses missions, de poursuivre le développement des actions d'information des PME et des TPE sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés, et la mise en œuvre de formations spécifiques pour les salariés des PME et TPE, afin de favoriser leur accès à la formation professionnelle.

Ils considèrent qu'il convient d'encourager l'utilisation par ces entreprises des moyens d'aides existants ou la mise en place de solutions nouvelles, comme l'utilisation des nouvelles technologies

éducatives, le développement d'actions de formation collectives au niveau local pour optimiser leur coût et leur organisation et répondre aux besoins en compétences et en qualification.

Prise en charge des coûts de formation par l'OPCA DEFI

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE et les PME, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure dans les conditions prévues à l'article 11.1 du présent accord.

CHAPITRE II

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'ENTREPRISE

Article 7

Négociation sur les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle qui, conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, peut porter sur la formation professionnelle.

Tous les 3 ans, dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2, comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l'employeur engage, conformément à l'article L. 2242-15 du code du travail, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, une négociation portant sur les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Cette négociation a lieu sans préjudice de la négociation triennale sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail.

Article 8

Plan de formation

Article 8.1

Nature des actions de formation mises en œuvre par l'employeur dans le cadre du plan de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et des qualifications, ainsi que, le cas échéant, à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis dans le présent accord lors de l'élaboration du plan de formation, qui 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 8.2

Consultation des représentants du personnel en matière de formation professionnelle

Consultation du comité d'entreprise sur la formation professionnelle :

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque année, le comité d'entreprise est consulté :

- au cours de deux réunions spécifiques 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 pour l'année à venir ;
- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la GPEC quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations sur 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise déterminées dans cet accord, le cas échéant.

Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

Article 8.3

Plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les plans de formation des entreprises de moins de 300 salariés sont financés en tout ou partie par l'OPCA DEFI sur la contribution obligatoire qui y est dédiée, dans la limite des fonds disponibles, chaque année.

Conformément à l'article R. 6332-22-2 du code du travail, la contribution versée à l'OPCA DEFI au titre du plan de formation est de :

- 0,40 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,20 % de la masse salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,10 % de la masse salariale dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier une prise en charge de « forfaits parcours » tels que définis à l'article 23.5 du présent accord.

Si les demandes de financement des entreprises devaient excéder les fonds disponibles de l'OPCA dédiés au plan de formation, la définition des priorités de financement du plan de formation sur les fonds mutualisés sera renvoyée à la CPNEIS.

Article 9

Compte personnel de formation

9.1. Principes du compte personnel de formation (CPF) et formations éligibles

Principes

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le compte est mobilisé par la personne tout au long de sa vie professionnelle, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi. Il est fermé quand son bénéficiaire liquide ses droits à la retraite. Le CPF remplace le DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. Le solde des heures de DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions du CPF.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « système d'information du compte personnel de formation », dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par décret en Conseil d'Etat après avis de la commission nationale de l'informatique et des libertés, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
2. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;
3. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions définies par décret ;
4. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
5. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
6. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées aux 4, 5 et 6 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) pour les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie pharmaceutique ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA DEFI ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), 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 (COPAREF) de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Rôle de la CPNEIS

Dans le cadre de ses attributions générales, la CPNEIS tiendra à jour la liste des formations et certifications éligibles au CPF qui présentent un intérêt pour le secteur, au moins une fois par an. Les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste CPNEIS ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation. Au contraire, ces formations doivent permettre au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion. Toutefois, les formations obligatoires peuvent être prises en charge dans le cadre du CPF quand elles sont nécessaires à la mobilité professionnelle souhaitée par le salarié.

Par ailleurs, la CPNEIS informera régulièrement la COPANEF et les COPAREF sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur et pouvant être proposées aux demandeurs d'emploi dans le cadre de la liste nationale interprofessionnelle ou des listes régionales interprofessionnelles.

9.2. Alimentation du CPF

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.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

9.3. Abondement du CPF

9.3.1. Création d'un abondement supplémentaire

Sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le CPF soit insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail pour les formations listées ci-dessous ou s'il appartient à un des publics prioritaires suivants :

- abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes sur son compte pour les formations suivantes : CQP de la branche, accompagnement VAE (y compris en amont de la recevabilité dans la limite de 7 heures) et préparation à la mobilité externe (ex. : création et reprise d'entreprise) ;
- abondement supplémentaire de 150 % des heures portées à son compte dans la limite des heures manquantes pour les publics prioritaires suivants : les salariés à temps partiel, les salariés occupant un emploi menacé, les salariés seniors de 45 ans et plus, pour les formations ou certifications inscrites sur la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS).

La CPNEIS pourra étudier les adaptations nécessaires en matière de publics prioritaires et de formations éligibles à cet abondement. Ces dispositions ne s'appliquent qu'en l'absence d'un accord d'entreprise pris sur le fondement de l'article L. 6331-10, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du CPF.

9.3.2. Abondement complémentaire de gré à gré

En tout état de cause, conformément à l'article L. 6323-4-II du code du travail, le salarié lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNEIS est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte pourra demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en heures complémentaires.

Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation (cf. art. 11.1.3 ci-dessous).

9.4. Mobilisation du CPF

En tout ou partie pendant le temps de travail

Lorsqu'elles 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 et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur dans les délais impartis vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis, dans les conditions définies à l'article L. 6323-17 du code du travail :

- lorsque la formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-13 du code du travail, suite à l'entretien professionnel faisant le bilan récapitulatif des 6 années écoulées (cf. art. 19.2 du présent accord) ;
- lorsqu'elle vise :
 - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - l'accompagnement à la VAE, dans des conditions définies par décret.

En dehors du temps de travail

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

9.5. Financement du CPF par l'OPCA

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge :

- par l'OPCA DEFI, sous réserve de la vérification, avant le début de la formation, des droits au CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la certification/formation au CPF ;
- ou par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du CPF.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA DEFI pour collecter la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

L'OPCA DEFI prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut pas excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier une prise en charge de « forfaits parcours » tels que définis à l'article 23.5 du présent accord.

9.6. Information sur le CPF

Les signataires du présent accord demandent à l'OPCA DEFI de mettre en place une communication sur le CPF à destination des entreprises et des salariés de la branche, en particulier via son site internet. Cette information portera notamment sur les principes et droits liés au CPF, sur les règles d'abondement au niveau de la branche et sur les modalités de mobilisation du compte.

Ces informations seront également disponibles sur les sites internet du LEEM, le site macarriere-danslapharma.org et celui dédié de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 10

Validation des acquis de l'expérience

Article 10.1

Objet de la validation des acquis de l'expérience

Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé peut demander la VAE pour justifier de tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur ou un établissement secondaire.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Article 10.2

Dispositifs permettant une validation des acquis de l'expérience

VAE à l'initiative de l'employeur avec accord du salarié

Les actions de VAE, lorsqu'elles sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou par l'OPCA dans le cadre de la période de professionnalisation, doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat.

VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF

Le salarié peut bénéficier d'une VAE dans le cadre du CPF. Dès lors que les actions de VAE se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE mais reste obligatoire sur le calendrier.

VAE à l'initiative du salarié dans le cadre du congé VAE sur le temps de travail

Lorsqu'un salarié souhaite entreprendre une démarche de VAE à son initiative, il peut demander à bénéficier d'un congé pour VAE d'une durée de 24 heures, consécutives ou non dans les conditions prévues aux articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter soit pour participer aux épreuves de validation, soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation. La rémunération due au bénéficiaire d'un congé pour VAE est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'OPACIF.

Article 10.3

Modalités d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE

L'OPCA DEFI est chargé de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment à travers le site internet www.opcadeni.fr. Les partenaires sociaux s'engagent également à développer l'information et l'accompagnement des salariés dans ces dispositifs de VAE.

Article 10.4

Actions visant à favoriser l'accès des salariés à la VAE

Conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable par l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience, dans les conditions définies par décret.

Article 10.5

Prise en charge de la VAE par l'OPCA DEFI dans le cadre de la période de professionnalisation et du CPF

Les frais afférents à l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience et au jury sont pris en charge par l'OPCA DEFI et s'effectue sur la base des frais réels justifiés.

Les frais de déplacement pour se rendre au jury pourront être pris en charge au réel justifié par l'OPCA DEFI.

Toutefois, ces prises en charge pourront faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

Article 11

Professionnalisation

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 11.1

Période de professionnalisation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre des périodes de professionnalisation reposant sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

11.1.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier des actions de formation :

- sanctionnées par une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L. 6323-4-II du code du travail.

11.1.2. Durée des périodes de professionnalisation

La durée des périodes de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à 70 heures sur 12 mois calendaires, à l'exception des cas suivants.

Aucun plancher d'heures n'est fixé pour :

1. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
2. Dans les conditions du dernier alinéa de l'article L. 6324-1 du code du travail, les formations financées dans le cadre des périodes de professionnalisation abondant un CPF à la demande du titulaire du CPF si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF ;
3. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

11.1.3. Prise en charge par l'OPCA DEFI des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA DEFI, à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise. Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure, à hauteur des heures réalisées avec un plafond de 1 300 heures.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus ;
- d'un salarié occupant un emploi menacé ;
- abondant un CPF.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier une prise en charge de « forfaits parcours » tels que définis à l'article 23.5 du présent accord.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant, la certification.

PME-TPE

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure.

Du fait des montants peu élevés pour la formation dans le plan de formation collectés par l'OPCA pour les PME-TPE, la prise en charge financière de l'OPCA DEFI, pour les actions qui seraient construites au niveau de la branche et inscrites à l'inventaire de la CNCP, s'effectue dans le cadre

de la période de professionnalisation sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaires) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces formations seront définies en cours d'année par la CPNEIS.

Le conseil d'administration de l'OPCA DEFI, sur recommandation de la CPNEIS et du comité de section pharmacie de l'OPCA, pourra définir une enveloppe annuelle maximale pour cette disposition.

Dans ce cas de prise en charge financière spécifique des actions de formation collectives et de branche, le « bonus PME » ne s'applique pas.

Article 11.2

Contrat de professionnalisation

11.2.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail lui permettant quel que soit son statut de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit un diplôme, un titre homologué ou une certification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

11.2.2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi concernés de retrouver une activité professionnelle.

A ce titre, ils incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

11.2.3. Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à :

- pour l'employeur, fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur propose, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur expérimenté et formé chargé de l'accompagner. Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, pour être tuteur, le salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

11.2.4. Durée des contrats de professionnalisation

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant, sans pouvoir être supérieure à 1 300 heures. Ces formations seront définies chaque année par la CPNEIS.

11.2.5. Prise en charge par l'OPCA DEFI des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA DEFI, à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement et de repas, sur la base d'un forfait horaire dont le montant correspondant aux frais réels justifiés est fixé par heure de formation à :

- 15 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- 25 € pour les formations :
 - pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux dont notamment les formations :
 - technique métier ;
 - ingénierie informatique ;
 - réglementation et QHSE (qualité, hygiène, santé, environnement).

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier une prise en charge de « forfaits parcours » tels que définis à l'article 23.5 du présent accord.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant, la certification.

Article 12

Développement du tutorat et de la formation pédagogique des tuteurs ou de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. Ils rappellent à ce titre les engagements déjà pris dans le cadre de l'accord collectif du 3 juillet 2013 portant sur le contrat de génération visant à ce que la part des salariés de 50 ans et plus, exerçant des fonctions tutorales ou ayant suivi une formation de tuteur, se maintienne sur les prochaines années.

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont notamment pour missions :

- d'accompagner le salarié ou l'apprenti dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

L'employeur propose pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur volontaire expérimenté ou formé chargé de l'accompagner et remplissant les conditions d'expérience requises, conformément à l'article 11.2.3 du présent accord.

Les partenaires sociaux du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale et de maître d'apprentissage exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien prévu à l'article 19.1 du présent accord. La charge de travail de l'intéressé sera examinée lors de l'entretien précité ou au moment de la prise de fonction tutorale.

Article 12.1

Prise en charge par l'OPCA DEFI de la formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage

Les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement des actions de formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage, sont pris en charge par l'OPCA DEFI.

En application des articles R. 6332-72 (2°) et D. 6332-90 du code du travail, cette prise en charge financière de l'OPCA DEFI s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

Article 12.2

Prise en charge par l'OPCA DEFI des fonctions tutorales

En application des articles R. 6332-72 (3°) et D. 6332-91 du code du travail, l'OPCA DEFI prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, de 6 mois. Ces dispositions ne sont pas applicables au maître d'apprentissage.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
- un titulaire de minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation, conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail.

Article 13

Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) est un outil privilégié pour permettre à un salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Il est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de congé est déposée.

Les conditions d'exercice du droit au CIF sont fixées par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail relatifs à ce congé et par le titre IV de l'ANI du 14 décembre 2013.

Article 14

Congé enseignement

Les partenaires sociaux considèrent que l'exercice de fonctions d'enseignement par des salariés des entreprises du médicament est de nature à favoriser le rapprochement entre le milieu industriel et celui de l'enseignement et doit être encouragé.

Le LEEM s'engage à rechercher les moyens de faciliter le développement du congé enseignement et, plus généralement, de développer la participation des professionnels aux enseignements publics ou privés.

Les partenaires sociaux rappellent que le congé enseignement s'exerce dans les conditions fixées aux articles L. 6322-53 et suivants du code du travail et aux articles 98 et suivants de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

TITRE II

GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 15

Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament

Les missions de l'observatoire des métiers de l'emploi et de la formation, mis en place en 1994, ont été définies par l'accord sur la formation du 28 juin 1994 et par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013.

Ces missions, reprises par le présent accord, visent à donner à l'industrie du médicament des informations prospectives sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, notamment en termes de contenu d'activités et d'exigences de compétences, et des besoins en formation en découlant.

Elles permettent d'alimenter la politique emploi-formation de la branche.

Missions de l'observatoire

Sous l'autorité de la CPNEIS, l'observatoire des métiers a pour missions :

- d'aider les partenaires sociaux à :
- définir les axes et priorités de la formation dans la branche ;

- détecter les évolutions susceptibles de justifier, dans la branche, des actions d’anticipation ou d’accompagnement ;
- définir les qualifications utiles dans la profession et justifiant la création ou la modification d’un certificat de qualification professionnelle, voire la création ou la rénovation de diplômes existants ;
- suivre et maintenir à jour l’accord sur les classifications ;
- prendre les décisions nécessaires ;
- d’apporter des informations pouvant aider les entreprises et les partenaires sociaux à :
 - anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l’emploi dans la branche ;
 - définir leur propre politique de formation ;
 - mettre en place une politique d’anticipation des évolutions et des compétences ;
 - gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés.

Les travaux de l’observatoire peuvent être cofinancés sur la ligne de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ou d’études et recherches de l’OPCA DEFI, ou par tout autre financeur (Etat, conseil régional...).

Organisation du comité de pilotage paritaire et suivi des travaux de l’observatoire par la CPNEIS

Les organisations syndicales de salariés participent aux travaux de l’observatoire au travers d’un comité de pilotage paritaire. Ce comité, en fonction des priorités, des orientations de la branche définies notamment par le présent accord et pouvant être complétées par la CPNEIS, et des ressources disponibles, fixe chaque année les actions prioritaires de l’observatoire et le budget dédié, veille à leur mise en œuvre et suit les travaux.

Le nombre de participants à ce comité est de deux personnes par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, y compris le ou les permanents syndicaux y participant, et autant de représentants du LEEM. Les membres de cette instance participant à ces réunions bénéficient des dispositions de l’article 9 des clauses générales de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique. Le comité de pilotage paritaire se réunit deux fois par an.

Par ailleurs, la CPNEIS suit régulièrement les données issues de cet observatoire dont les résultats lui sont communiqués. Les signataires du présent accord rappellent, en effet, que la CPNEIS a un rôle général de promotion de la formation professionnelle, et ce en liaison avec l’évolution de l’emploi dans le secteur. A ce titre, la CPNEIS examine périodiquement l’évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des CQP permettant la reconnaissance des formations professionnelles qualifiantes utiles dans la profession.

Communication des travaux de l’observatoire

Les données recueillies et analysées par l’observatoire des métiers sont mises à la disposition des chefs d’entreprise, des partenaires sociaux et des institutions représentatives du personnel.

Les données issues de l’observatoire sont également communiquées aux universités, écoles et organismes de formation liés au secteur et mises en ligne sur l’espace « observatoire » du site leem.org ou sur des sites internet spécifiques comme macarrieredanslapharma.org.

Les résultats des travaux sont enfin transmis au comité paritaire pour la formation professionnelle et l’emploi (COPANEF) et automatiquement mis à disposition :

- des instances consultatives définissant les certifications et les modalités d’accès ;
- des centre animation ressources d’information sur la formation/observatoire régional emploi formation (CARIF-OREF) ;
- des COPAREF.

Article 16

Concertation au niveau de la branche

Le présent accord réaffirme les bases d'une concertation sociale en matière de gestion prévisionnelle et des compétences, ainsi qu'en matière de formation professionnelle des salariés, posées par les accords du 28 juin 1994 sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés. Ils se basent sur toutes les études disponibles du secteur, notamment celles issues du CEP ou des travaux de l'ADEC.

Dans ce cadre, et notamment au moyen des informations issues de l'observatoire des métiers, ils se réunissent au moins tous les 3 ans, pour négocier sur les objectifs, les axes prioritaires et les moyens de la formation dans l'industrie du médicament.

De plus, ils :

- détectent les évolutions susceptibles de justifier la mise en place, dans la branche, d'actions d'anticipation ou d'accompagnement et décident des mesures à prendre dans le cadre des dispositifs légaux et conventionnels existants. Les organisations syndicales représentatives des salariés sont consultées dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) avant la conclusion des engagements de développement de la formation. Elles sont également associées au suivi de ces engagements ;
- suivent, au travers de la CPNEIS, la procédure de reconnaissance des qualifications utiles dans la profession. La liste de ces qualifications est régulièrement mise à jour, au regard notamment des évolutions du contenu des emplois et des exigences de compétences s'y rapportant ;
- suivent et mettent à jour le dispositif des CQP ;
- s'engagent à rechercher les moyens de mise en place de procédures de validation des acquis de l'expérience, en vue, notamment, de faciliter l'accès des salariés à une formation ou à un autre niveau de qualification ;
- assurent le suivi de l'application de l'accord classifications et salaires par la voie d'un examen quinquennal.

Article 17

Développement des partenariats régionaux

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer des partenariats au niveau des régions qui constituent des bassins d'emploi stratégiques, telles que notamment la région Rhône-Alpes, Centre-Normandie ou Aquitaine, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Ces contrats d'objectifs peuvent être signés entre un ou plusieurs conseils régionaux et la branche. Ils fixent des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

Des partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux ayant une compétence en matière de formation ou d'emploi, comme des pôles de compétitivité.

Ces partenariats s'appuient en particulier sur les travaux issus de l'OPCA et des travaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation et des orientations prioritaires en matière de formation définies à l'article du présent accord, et déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification ;

- la localisation souhaitable des formations ;
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation ;
- les types d’actions susceptibles de favoriser l’information des jeunes et de leur famille, cohérentes avec les orientations définies dans la convention de coopération avec le ministère de l’Education nationale ;
- les actions ou expérimentations à conduire en direction des publics prioritaires définis à l’article 3 du présent accord.

La CPNEIS donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des partenariats et des contrats d’objectifs, et suit l’avancement des travaux.

Ces actions peuvent être cofinancées sur la ligne de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ou d’études et recherches de l’OPCA DEFI, ou pour des actions de formation par des dispositifs habituels (notamment une période de professionnalisation ou une POE).

Article 18

Facteurs d’évolution professionnelle

L’évolution professionnelle des salariés est liée à différents facteurs, et notamment :

- des facteurs propres à l’entreprise et son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, ses résultats, la diversification ou non de ses activités, l’état et l’évolution de la concurrence, les changements de contexte normatif, technique et technologique. Ces données, en interaction constante avec les facteurs d’évolution ci-dessous, entraînent, notamment, l’apparition de nouvelles activités et la disparition d’autres, la modification des activités existantes ainsi que des changements dans l’organisation du travail ;
- le développement du professionnalisme dans le type d’activité exercée. Celui-ci permet aux salariés, conformément aux principes posés à l’avenant n° 1 à la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique sur les classifications et salaires, d’évoluer au sein du groupe de classification dans lequel ils sont classés ;
- la mobilité transversale vers une autre filière. Celle-ci permet aux salariés d’acquérir, de mettre en œuvre et de développer de nouvelles compétences dans une autre filière. Celles-ci peuvent conduire, par application des critères classants définis à l’avenant n° 1 précité, au changement de groupe de classification du salarié ;
- le changement ou une évolution importante du type d’activité exercée dans la même filière. Ceux-ci peuvent conduire, par application des critères classants définis à l’avenant n° 1 précité, au changement de groupe de classification du salarié.

A titre individuel, les aptitudes personnelles, l’acquisition de compétences professionnelles reconnues, quel qu’en soit le mode d’acquisition (formation initiale ou continue, formation réalisée dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre du CIF, compétences acquises au titre de l’élargissement des activités confiées ou de l’exercice de nouvelles activités...), le développement dans le temps de l’expérience, les connaissances acquises lors de l’exercice de fonctions représentatives, syndicales, électives, associatives ou autres, exercées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d’acquérir les compétences recherchées par l’entreprise dans le cadre d’évolutions professionnelles.

Sur un plan collectif, pour réaliser l’adéquation entre les exigences de compétences que génèrent les facteurs d’évolution énumérés ci-dessus et les compétences dont elle dispose à un moment donné, l’entreprise peut utiliser différents moyens tels que la mobilité, la formation liée à un dispositif d’orientation préalable et d’évolution prévisible, le recrutement, la modification de l’organisation du travail, l’élargissement des activités confiées ou l’attribution de nouvelles activités.

Article 19

Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle

19.1. Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la démarche d'accompagnement du développement professionnel de chaque salarié. A cet effet, le salarié bénéficie d'un entretien tous les 2 ans.

Ce rendez-vous est l'occasion d'examiner avec le salarié, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourrait être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus.

L'employeur a l'obligation de proposer cet entretien sur l'évolution professionnelle au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie *a minima* tous les 2 ans d'un échange avec l'employeur sur son évolution professionnelle.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, dont une copie lui est remise.

Afin d'apporter une pleine efficacité à l'entretien prévu par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins une semaine avant et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin, informé notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, l'entreprise laissera au salarié un temps nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien.

Cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation que peuvent mettre en place les entreprises. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à maintenir les entretiens annuels, afin de permettre un temps d'échange chaque année sur l'activité.

La branche s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en place de cet entretien, et notamment par la mise à disposition d'outils sur le web, comme un support type de grille d'entretien.

19.2. Bilan récapitulatif tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle fait un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale (hors prime d'ancienneté) ou professionnelle. N'est pas considérée comme progression salariale l'impact d'une augmentation des minima conventionnels sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures correctives (130 heures pour les salariés à temps partiel) financées par l'employeur, dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Article 20

Passeport orientation et formation

Toute formalisation des entretiens ci-dessus peut être portée par le salarié dans une annexe à son passeport orientation-formation. Celui-ci est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 21

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré, dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail, par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les OPACIF ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

Le salarié pourra s'adresser à ce conseil pour examiner avec lui le financement de sa formation, notamment pour les CPF hors temps de travail. Les informations sur le CEP seront disponibles sur le site internet de l'OPCA et sur le site dédié de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 22

Actions de bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Tout salarié peut demander une autorisation d'absence au titre du CIF, dans la limite de 24 heures, pour bénéficier d'un bilan de compétences.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient, à leur initiative, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

L'entreprise examinera avec le salarié la possibilité de réaliser le bilan de compétences pendant le temps de travail, au titre d'un plan de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

Les conditions d'exercice du congé de bilan de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération, prise en charge de l'action de bilan...) sont fixées par les dispositions du code du travail et les articles 89 à 97 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Article 23

Développement des services de l'OPCA DEFI

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent développer les services de l'OPCA DEFI envers les entreprises du secteur et les salariés.

23.1. Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'OPCA participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi, lorsque l'OPCA DEFI finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, l'OPCA s'assure de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

A ce titre, les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCA DEFI de réfléchir à un dispositif d'évaluation de la qualité des formations.

23.2. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article L. 6332-1-II (7°) du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCA DEFI de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCA DEFI de participer à des coûts de formation, pendant une durée maximale de 2 ans, excédant les forfaits de prise en charge conventionnels.

Le conseil d'administration de l'OPCA DEFI déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA DEFI. La CPNEIS sera informée annuellement sur ces prises en charge.

23.3. Prise en charge du diagnostic GPEC par l'OPCA DEFI pour les TPE et PME

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Pour aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCA DEFI prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'OPCA DEFI de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les TPE-PME.

23.4. Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Deux dispositifs de POE coexistent, la POE collective et la POE individuelle pour lesquels les modalités de financement de l'OPCA sont distinctes.

Conformément aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi, à un salarié recruté en contrat unique d'insertion, ou par structures d'insertion par l'activité économique, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences ou des qualifications requises pour occuper :

- dans le cadre de la POE individuelle : un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. La formation est financée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. La formation est financée par Pôle emploi. Le FPSPP et l'OPCA DEFI peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation ;
- dans le cas de la POE collective : des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA. La formation est financée par l'OPCA DEFI et Pôle emploi dans des conditions fixées par la convention conclue entre Pôle emploi et l'OPCA DEFI le 9 mars 2012.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

A partir des priorités de la branche définies dans le présent accord, les partenaires sociaux chargent l'OPCA DEFI d'identifier les besoins du secteur en matière de POE. Il sera notamment tenu compte des travaux de l'observatoire des métiers. La convention signée le 9 mars 2012 et tacitement reconductible entre l'OPCA DEFI et Pôle emploi détermine les objectifs, les modalités de formation et de financement de la POE.

23.5. Généralisation du « forfait parcours » dans la prise en charge des différents dispositifs par l'OPCA DEFI

Afin d'améliorer la qualité et l'individualisation des formations et de développer la validation des compétences maîtrisées par les salariés, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA DEFI de privilégier les « forfaits parcours » dans la prise en charge financière des différents dispositifs de formation. Ce dernier permet de financer de manière forfaitaire le positionnement en amont des

personnes, leur accompagnement, si besoin leur formation (coûts totaux de formation en présentiel, à distance, en situation de travail...), l'évaluation de leurs acquis (à l'issue de la formation ou des compétences déjà maîtrisées) et, le cas échéant, leur certification.

Article 24

Apprentissage

24.1. Orientations relatives au développement de l'apprentissage

Les partenaires sociaux soulignent les bonnes conditions d'insertion dans l'entreprise qu'offrent l'apprentissage ainsi que la qualité de la formation ainsi acquise. Ils rappellent que de bonnes conditions d'accueil des apprentis favorisent cette insertion.

Ils constatent que l'apprentissage permet désormais d'accéder aux divers niveaux de qualification existants dans la branche et considèrent en conséquence que cette voie, à côté des contrats de professionnalisation, doit constituer un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes dans l'industrie pharmaceutique par l'acquisition d'une qualification.

24.2. Métiers pour lesquels l'apprentissage constitue une réponse adaptée

Le recours à l'apprentissage paraît particulièrement approprié pour l'accès à un grand nombre de métiers du secteur, les niveaux de qualification attendus étant élevés (majoritairement à bac + 2, + 3 et à bac + 5 ou baccalauréat professionnel en production) :

- aux métiers de la production (exemples : opérateur, technicien, ou conducteur d'équipements de production, agent ou technicien de maintenance ou de magasinage...) ;
- à certains métiers de la recherche et du développement (exemples : techniciens de recherche et développement, gestionnaire de données en pharmacovigilance...) ;
- à certains métiers « transversaux » ou existants en support des différents secteurs d'activité des entreprises (métiers administratifs, commerciaux, informatiques...) ;
- à certains métiers de la qualité (technicien qualité, technicien de laboratoire de contrôle, assureur qualité...) ;
- aux métiers de la visite médicale et de la promotion du médicament ;
- à certains métiers de management (responsable d'atelier de production, responsable de la vigilance sanitaire...), notamment pour des diplômes supérieurs à bac + 3 dans les domaines scientifiques ou commerciaux.

L'offre de formation par apprentissage préparant aux métiers de l'industrie pharmaceutique est encore peu développée en France.

L'existence de CFA de branche régionaux favorise la création de formations par apprentissage spécifiques et le développement de partenariats privilégiés, tout en assurant une cohérence nationale au regard des besoins quantitatifs et qualitatifs de notre industrie.

Dans un objectif de professionnalisation des enseignements, le secteur du médicament souhaite poursuivre le développement de l'apprentissage pour les formations supérieures et particulièrement les masters professionnels des universités de pharmacie, de médecine et de sciences, ainsi que les diplômes d'ingénieurs.

24.3. Versement de la taxe apprentissage

Lorsqu'il emploie un apprenti, l'employeur apporte un concours financier au centre de formation ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, par l'intermédiaire d'un organisme collecteur.

Conformément aux nouveaux articles L. 6242-1 et suivants du code du travail, peuvent être habilités par l'Etat à collecter, et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofes-

sionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir, notamment l'OPCA DEFI.

Toutefois, une période transitoire a été organisée jusqu'au 31 décembre 2015. Par avenant à la convention du 5 juin 2009, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le LEEM ont prolongé l'habilitation du Mis'apprentissage pour la collecte de la taxe d'apprentissage pour l'année 2015.

Les partenaires sociaux décident de transférer la collecte de la taxe d'apprentissage et les missions y afférentes à l'OPCA DEFI.

Article 25

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 26

Extension

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

Article 27

Dépôt

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

Fait à Paris, le 19 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

FC CFE-CGC.

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**

AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 2014
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 1^{ER} FÉVRIER 2008
RELATIF À L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1550104M

IDCC : 218, 2603, 2793

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNFOCOS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Modifiant l'article 1^{er} du protocole d'accord du 1^{er} février 2008

L'article 1^{er} du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Les dispositions du titre I^{er} du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales signataires des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957, du 25 juin 1968 et du 4 avril 2006, appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail. »

Article 2

Modifiant l'article 3.1 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008

Les deuxième et troisième tirets de l'article 3.1 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 sont ainsi rédigés :

- « – permettre la participation aux travaux des différentes instances paritaires mises en place au niveau national (organisme paritaire collecteur agréé désigné pour la branche, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, instance nationale de concertation, commissions paritaires nationales d'interprétation...) ;
- permettre la participation aux travaux des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...). ».

Article 3

Modifiant l'article 3.21 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008

L'article 3.21 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Les organisations syndicales représentatives au plan national visées au 1 du présent titre peuvent désigner, au plan national, des salariés détachés à temps plein ou à mi-temps pour l'exercice de leur mandat, dans la limite de 6 équivalents temps plein par confédération. »

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition de ces moyens, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer par confédération le nombre de salariés visés par ces dispositions. »

Article 4

Modifiant l'article 3.22 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008

Le quatrième alinéa de l'article 3.22 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Toutefois, les organisations syndicales ont la possibilité, dans la limite de 8 équivalents temps plein par an et par confédération, d'en faire bénéficier des salariés qui ne répondraient pas à cette condition. Pour l'application de cette disposition, un équivalent temps plein est réputé correspondre à 459 demi-journées, qui sont attribuées aux organisations syndicales sous forme de chéquiers. »

Le sixième alinéa de l'article 3.22 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Dans le cadre de ce volume, les organisations syndicales se voient attribuer un temps de délégation minimum au titre de l'exercice de leurs activités au plan national, qui correspond à 20 équivalents temps plein par confédération. »

Article 5

Modifiant l'article 4.1 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008

Le cinquième alinéa de l'article 4.1 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Les frais de déplacement engagés à l'occasion de la participation à une réunion d'une instance prévue par la convention collective, ou lors d'une négociation nationale, ainsi que de toute réunion à l'initiative de l'UCANSS, sont pris en charge par l'UCANSS sur la base des tarifs conventionnels, »

dans la limite de huit participants par confédération syndicale. Pour tenir compte de situations particulières, un dépassement exceptionnel peut être accordé sur décision du directeur de l'UCANSS. »

Le dernier alinéa de l'article 4.1 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Les frais de déplacement engagés pour la préparation de ces réunions font l'objet d'un remboursement par l'UCANSS, dans la limite de 60 déplacements par an par confédération syndicale, sur la base des tarifs conventionnels. »

Article 6

Modifiant l'article 4.2 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008

Le premier alinéa de l'article 4.2 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Afin de permettre la mise en place du dispositif et son suivi, la liste des bénéficiaires ainsi que le temps de délégation correspondant sont communiqués par les organisations syndicales à l'UCANSS ainsi qu'aux directions des organismes pour ce qui les concerne. »

Le deuxième alinéa est abrogé.

Article 7

Modifiant l'article 8.22 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008

Le premier alinéa de l'article 8.22 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Des autorisations d'absences rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...). »

Article 8

Modifiant l'article 16 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008

Le premier alinéa du point 3 « Mandats spécifiques » de l'article 16 du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Des autorisations d'absences rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...). »

Article 9

*Modifiant l'annexe relative au principe d'évolution salariale des salariés mandatés
du protocole d'accord du 1^{er} février 2008*

Le premier alinéa du point 1 « Eléments de salaire concernés » de l'annexe du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« Pour apprécier l'évolution de la rémunération annuelle, il est tenu compte des éléments de salaire liés à la compétence (points de compétences, d'évolution salariale et de contribution professionnelle) et à la performance (prime de résultat, part variable...). »

Le premier alinéa du point 3 « Modalités de calcul » de l'annexe du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

« La mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale peut prendre la forme de l'attribution de points de compétences, d'évolution salariale ou de contribution professionnelle, et/ou d'un montant de prime de résultat ou de part variable. »

Le premier alinéa du point 3.1 « Attribution de points de compétences ou d'évolution salariale » de l'annexe du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 devient le point 3.1 « Attribution de points de compétences, d'évolution salariale ou de contribution professionnelle ».

Le premier alinéa du point 3.1 de l'annexe du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 est ainsi rédigé :

- « La moyenne des évolutions de l'ensemble du personnel est calculée comme suit :
- nombre de points de compétences, d'évolution salariale ou de contribution professionnelle attribués à la catégorie dont relève le mandaté ;
 - ensemble des autres membres du personnel de la catégorie, y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de points. »

Fait à Paris, le 30 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

-

CONVENTIONS COLLECTIVES

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**

AVENANT DU 28 OCTOBRE 2014

RELATIF AUX STATUTS DE L'INSTITUTION DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550107M

IDCC : 218, 2603, 2793

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

La FEC FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

Le SNFOCOS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er}

Le troisième alinéa de l'article 1^{er} des statuts de l'institution de prévoyance est ainsi rédigé :

« Elle est soumise au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution. »

Article 2

Modification de l'article 3

L'article 3 des statuts de l'institution de prévoyance est renommé « Durée. – Exercice social ».

Article 3

Modification de l'article 7

A la fin de l'article 7 des statuts de l'institution de prévoyance sont insérés les deux alinéas suivants :

« Les fédérations syndicales nationales et le conseil d'orientation de l'UCANSS doivent veiller à désigner les administrateurs de façon à tendre vers une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires. Lors de chaque réunion, leur nombre ne doit pas être supérieur aux 2/3 de celui des titulaires (arrondi au nombre entier supérieur). »

Article 4

Modification de l'article 9

Le premier alinéa de l'article 9.2 « Exercice du mandat » est ainsi rédigé :

« La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans. »

Le deuxième alinéa de l'article 9.3 « Conditions pour être administrateur » est ainsi rédigé :

« Un administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de même niveau dans une institution de prévoyance en même temps. »

A la fin de l'article 9 des statuts de l'institution de prévoyance, sont insérées les dispositions suivantes.

« 9.5. Limite d'âge

A la date de leur désignation, les administrateurs doivent être âgés de moins de 70 ans et, pour le collège salariés, être en activité.

En cours de mandat, le nombre d'administrateurs ayant dépassé la limite d'âge de 70 ans ne pourra être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en fonction.

Si ce quota venait à être dépassé, l'administrateur le plus âgé du collège concerné est réputé démissionnaire d'office.

9.6. Formation et information

L'institution met à la disposition de tout nouvel administrateur une formation initiale.

L'institution assure une formation technique et juridique continue pour chacun des administrateurs ainsi qu'une information régulière sur l'institution et son environnement économique et social. »

Article 5

Modification de l'article 10

Le quatrième alinéa de l'article 10 des statuts de l'institution de prévoyance est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les votes ont lieu à main levée.

Les administrateurs doivent motiver leur absence aux réunions du conseil d'administration. Ils peuvent donner procuration à un autre administrateur.

Trois absences non justifiées dans l'année civile entraînent la perte du mandat et le remplacement de l'administrateur par l'organisation qui l'a désigné.

Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que l'organisation ou l'organisme dont ils détiennent leur mandat. »

Article 6

Modification de l'article 11

Le deuxième alinéa de l'article 11 est ainsi rédigé :

« En cas d'empêchement du président, le vice-président préside le conseil d'administration. Le procès-verbal est alors revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur appartenant à l'autre collège. »

Article 7

Modification de l'article 12

A la fin de l'article 12 des statuts de l'institution de prévoyance sont insérées les dispositions suivantes :

« 12.5. Prise de parole publique des président et vice-président

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration. »

Article 8

Modification de l'article 14

Au deuxième alinéa de l'article 14 des statuts de l'institution de prévoyance, après le mot : « budget », les termes : « de gestion administrative et de fonctionnement » sont supprimés.

Le septième alinéa de ce même article, relatif à la limite d'âge, est ainsi rédigé :

« La limite d'âge du directeur général est fixée conformément à l'article R. 931-3-20 du code de la sécurité sociale. »

Article 9

Modification de l'article 17

L'article 17.1 « Commission paritaire ordinaire » est ainsi rédigé :

« Après lecture du rapport de gestion, le conseil d'administration présente à la commission paritaire les comptes annuels de l'institution. Les commissaires aux comptes relatent dans leur rapport l'accomplissement de leur mission.

La commission paritaire :

- délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé ;
- approuve toutes les conventions visées à l'article R. 931-3-24 du code de la sécurité sociale et statue sur le rapport spécial des commissaires aux comptes ;
- peut couvrir par un vote la nullité des conventions dites « réglementées » conclues sans autorisation préalable du conseil d'administration, sur rapport spécial des commissaires aux comptes exposant les circonstances en raison desquelles la procédure d'autorisation n'a pas été suivie ;
- ratifie la décision du conseil d'administration de déplacer le siège social dans le même département ou dans un département limitrophe et décide de son déplacement au-delà de ces limites géographiques ;

- désigne pour six exercices, sur la liste agréée par la cour d'appel de Paris, un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant ;
- définit les modalités de remboursement des frais de déplacement et de séjour exposés par les administrateurs pour l'exercice de leur fonction.

Ces décisions prennent la forme de délibérations adoptées par accord obtenu à la majorité des voix des membres présents de chaque collège. »

Article 10

Modification de l'article 18

L'article 18 des statuts de l'institution de prévoyance est ainsi rédigé :

« Les ressources de la CAPSSA comprennent :

- les cotisations, y compris les majorations de retard ;
- les produits financiers des placements ;
- les bonifications ou les participations reçues des éventuels organismes réassureurs ;
- toute somme que la CAPSSA peut légalement recevoir. »

Article 11

Modification de l'article 21

L'article 21 des statuts de l'institution de prévoyance est ainsi rédigé :

« Sous déduction du montant de la réserve affecté pour le fonds paritaire de garantie et du montant affecté pour le fonds social, l'excédent des ressources sur les charges constitue le fonds de réserve de la CAPSSA. »

Article 12

Dispositions d'application

Le présent avenant s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur à sa date d'agrément.

Fait à Paris, le 28 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 2 DU 21 NOVEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 13 JANVIER 2010 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
DES INTÉRIMAIRES CADRES

NOR : ASET1550114M

Par accord du 13 janvier 2010 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires cadres, les partenaires sociaux de la branche ont désigné Réunica et l'OCIRP, comme organismes uniques auxquels les entreprises de travail temporaire ont l'obligation d'adhérer. Ces deux organismes sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014.

Suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, il n'est plus possible de proroger la désignation, seule une recommandation après appel d'offres est maintenant ouverte. Les partenaires sociaux de la branche conviennent, par conséquent, de procéder à un appel d'offres dans l'objectif de recommander un ou plusieurs organismes.

Toutefois, à la date de signature du présent avenant, le décret définissant les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas publié. En conséquence, l'appel d'offres ne pourra être mis en place qu'à la publication dudit décret.

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux de la branche conviennent ce qui suit.

Article 1^{er}

*Gestion de la période transitoire dans l'attente de la parution du décret
fixant les conditions d'organisation de l'appel d'offres*

Afin qu'il n'y ait pas de rupture dans la gestion technique du régime et sa mutualisation, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises de travail temporaire à continuer de s'assurer auprès des organismes susvisés, dans l'attente du résultat de l'appel d'offres qui sera mis en œuvre après la parution du décret précité et de sa mise en place opérationnelle.

Article 2

Appel d'offres

Les partenaires sociaux de la branche sont d'ores et déjà convenus de se réunir au plus tard dans le mois qui suit la publication du décret précité, pour définir les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 21 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISM Emploi.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 2 DU 21 NOVEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 13 JANVIER 2010 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
DES INTÉRIMAIRES NON CADRES

NOR : ASET1550115M

Par accord du 13 janvier 2010, relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance des intérimaires non cadres, les partenaires sociaux de la branche ont désigné Réunica et l'OCIRP, comme organismes uniques auxquels les entreprises de travail temporaire ont l'obligation d'adhérer. Ces deux organismes sont désignés jusqu'au 31 décembre 2014.

Suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, il n'est plus possible de proroger la désignation, seule une recommandation après appel d'offres est maintenant ouverte. Les partenaires sociaux de la branche conviennent, par conséquent, de procéder à un appel d'offres dans l'objectif de recommander un ou plusieurs organismes.

Toutefois, à la date de signature du présent avenant, le décret définissant les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévu à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas publié. En conséquence, l'appel d'offres ne pourra être mis en place qu'à la publication dudit décret.

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux de la branche conviennent ce qui suit.

Article 1^{er}

*Gestion de la période transitoire dans l'attente de la parution du décret
fixant les conditions d'organisation de l'appel d'offres*

Afin qu'il n'y ait pas de rupture dans la gestion technique du régime et sa mutualisation, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises de travail temporaire à continuer de s'assurer auprès des organismes susvisés, dans l'attente du résultat de l'appel d'offres qui sera mis en œuvre après la parution du décret précité et de sa mise en place opérationnelle.

Article 2

Appel d'offres

Les partenaires sociaux de la branche sont d'ores et déjà convenus de se réunir au plus tard dans le mois qui suit la publication du décret précité, pour définir les conditions d'organisation de l'appel d'offres prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 21 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISM Emploi.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CGT-FO.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/06

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 1 du 30 septembre 2014	96
Exploitations et entreprises agricoles (Centre [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 19 novembre 2014	101
Exploitations et entreprises agricoles (Centre [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 19 novembre 2014	104
Exploitations et entreprises agricoles (Nord [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 13 octobre 2014	107
Exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et CUMA (Marne), entreprises de travaux agricoles et ruraux (Marne et Aube) : avenant n° 74 du 10 juillet 2014.....	117

Brochure n° 3612

Convention collective nationale

**IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

AVENANT N° 1 DU 30 SEPTEMBRE 2014

NOR : AGRS1597026M

Entre :

La Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a introduit la portabilité dans le code de la sécurité sociale (art. L. 911-8 nouveau). La loi a procédé à une extension des employeurs concernés par la portabilité, à une augmentation de la durée de maintien des garanties et à la mutualisation de son financement.

Aux termes de la loi précitée, le nouveau dispositif de portabilité, étendu aux professions agricoles, devant être mis en œuvre à compter 1^{er} juin 2014, les partenaires sociaux ont convenu, par le présent avenant, de procéder à la révision de l'accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande par l'introduction d'une clause de portabilité.

Par ailleurs, l'annexe I « Tableau des garanties » de l'accord est abrogée et remplacée par une nouvelle.

Article 1^{er}

Portabilité

A compter du 1^{er} juin 2014, la portabilité sera régie selon les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Article 2

Tableau des garanties

Sous réserve des évolutions législatives et réglementaires, l'annexe I « Tableau des garanties » de l'accord est abrogée et remplacée par l'annexe I jointe au présent avenant.

Article 3

Adhésion

Les organisations syndicales de salariés non signataires de l'accord du 3 décembre 2009 mais signataires du présent avenant déclarent adhérer en totalité et sans réserve audit accord.

Article 4

Dépôt et notification

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2014 pour ses dispositions relatives à la portabilité (art. 1^{er}).

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent en ce qui concerne ses dispositions de l'annexe I relatives au tableau des garanties (art. 2).

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Tableau des garanties

GARANTIE	BASE GARANTIES CONVENTIONNELLES en pourcentage de la base de remboursement MSA (hors remboursement MSA)
Honoraires médicaux	
Consultations, visites	
Généraliste	30 %
Spécialiste	80 %
Analyses	40 %
Auxiliaires médicaux (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicures, orthopédistes, sages-femmes)	40 %
Actes de chirurgie en cabinet ou en ambulatoire	150 %
Radiologie	
Actes d'imagerie, d'échographie	30 %
Actes techniques médicaux	30 %
Pharmacie	100 % du ticket modérateur
Vaccins refusés (prescrits médicalement)	100 € par an
Dentaire	
Soins	30 %
Orthodontie	30 %
Prothèses remboursées	190 % + forfait 300 € par an
Optique	
Moins de 18 ans, un équipement par an :	
Monture	75 € par an
Verres simples ou lentilles (pris en charge par la MSA)	390 % + forfait 125 €
Verres complexes	390 % + forfait 125 €
Lentilles non remboursées (forfait)	100 € par an
Adulte, un équipement tous les 2 ans :	
Monture	150 € tous les 2 ans
Verres simples ou lentilles (pris en charge par la MSA)	390 % + forfait 250 € tous les 2 ans
Verres complexes	390 % + forfait 250 € tous les 2 ans
Lentilles non remboursées (forfait)	100 € par an
Appareillage, prothèses médicales	
Fournitures médicales, pansements, petits et gros appareillages	40 %

GARANTIE	BASE GARANTIES CONVENTIONNELLES en pourcentage de la base de remboursement MSA (hors remboursement MSA)
Hospitalisation hors ambulatoire, médicale et chirurgicale (secteur conventionné ou non)	
Frais de soins et séjour	De 20 % à 0 %
Dépassements d'honoraires	150 %
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Chambre particulière	25 € par jour
Transport terrestre	35 %
Maternité	
Prime de naissance	200 €
Garanties supplémentaires	
Sevrage tabagique (médicaments, patchs)	50 € par an
Diététicien (consultation)	30 € limité à 2 consultations par an
Ostéopathie (dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou un kinésithérapeute possédant un diplôme d'Etat)	40 € limité à 2 séances par an
SMI assistance	Garanties souscrites auprès de FILASSISTANCE

Prestations de l'année 2014

En secteur non conventionné, les remboursements des garanties prévues dans le tableau ci-dessus sont limités au tarif de responsabilité.

Dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale et de l'entrée en vigueur progressive de la CCAM (classification commune des actes médicaux), SMI pourra être amenée à modifier en cours d'année l'expression des garanties ci-dessus et adapter leur mode de liquidation.

Les présentes garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application, et ce afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrats.

Accord professionnel
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE (DÉCÈS, INCAPACITÉ
TEMPORAIRE, INCAPACITÉ PERMANENTE) EN AGRICULTURE
(Centre)
(3 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 9 décembre 2009,
Journal officiel du 18 décembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 19 NOVEMBRE 2014

NOR : AGRS1597027M

Entre :

La FRSEA du Centre ;

Les EDT du Centre ;

Le pôle de coordination appui des CUMA Centre,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A. – Le deuxième alinéa de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« – à tout salarié non cadre ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté). ».

B. – Le deuxième alinéa du paragraphe « Garantie décès » de l'article 4 « Garanties » est modifié comme suit :

« 1. Capital décès : en cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié, il est versé à son conjoint, ou concubin, ou titulaire d'un Pacs, ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) un capital décès égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations, perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, majoré de 25 % du salaire brut par enfant à charge. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel brut du salarié multiplié par 12 mois. »

C. – Aux premier et deuxième alinéas ainsi que dans le tableau du paragraphe « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 4 « Garanties », les mots : « 9 mois » sont remplacés par les mots : « 6 mois ».

D. – Le premier alinéa du paragraphe « Garantie incapacité permanente de travail toute origine » de l'article 4 « Garanties » est modifié comme suit :

« Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus bénéficie d'une rente, versée chaque mois, égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence dans les cas suivants : ».

E. – Le sixième alinéa du paragraphe « Garantie incapacité permanente de travail toute origine » de l'article 4 « Garanties » est modifié comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 2

A. – L'article 4 « Garanties » est complété par un paragraphe « Portabilité » rédigé comme suit :

« Portabilité »

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe V).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés par l'organisme assureur, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

B. – L'accord est complété par une annexe V ainsi rédigée :

« ANNEXE V

Dispositions légales sur la portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa. »

Article 3

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2015, celles de l'article 2 à compter du 1^{er} juin 2015.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au pôle politique du travail de la DIRECCTE du Centre.

Fait à Orléans, le 19 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE (DÉCÈS, INCAPACITÉ
TEMPORAIRE, INCAPACITÉ PERMANENTE) EN AGRICULTURE
(Centre)**

(3 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 9 décembre 2009,
Journal officiel du 18 décembre 2009)

AVENANT N° 4 DU 19 NOVEMBRE 2014

NOR : AGRS1597028M

Entre :

La FRSEA du Centre ;

Les EDT du Centre ;

Le pôle de coordination appui des CUMA Centre,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le point A « Pour les garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente » du paragraphe 2 « Taux de cotisations et répartitions » de l'article 7 « Cotisations » de l'accord du 3 juillet 2009 est modifié de la manière suivante :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 1,73 % pour les garanties décès, incapacité temporaire et permanente, réparti comme suit :

- 0,92 % à la charge des employeurs ;
- 0,81 % à la charge des salariés.

Le montant des cotisations par prestation et leur répartition détaillée sont présentés dans le tableau de l'annexe II. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au pôle politique du travail de la DIRECCTE du Centre.

Fait à Orléans, le 19 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

L'annexe II de l'accord du 3 juillet 2009 est remplacée par la suivante :

« ANNEXE II

Cotisations

GARANTIES	RÉPARTITION DU TAUX GLOBAL d'appel des cotisations intégrant la portabilité	
	Employeur	Salarié
Décès Taux de cotisation : 0,29 %	0,16 %	0,13 %
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail Taux de cotisation : 0,54 %	0,54 %	–
Assurance des charges sociales Taux de cotisation : 0,19 %	0,19 %	–
Incapacité temporaire de travail, relais mensualisation Taux de cotisation : 0,32 %	–	0,32 %
Incapacité permanente toute origine Taux de cotisation : 0,39 %	0,03 %	0,36 %
Taux global d'appel des cotisations : 1,73 %	0,92 %	0,81 %

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Nord)**

(12 octobre 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 3 DU 13 OCTOBRE 2014

NOR : AGRS1597030M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) du Nord ;

L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences du Nord ;

La fédération départementale des CUMA du Nord ;

La chambre syndicale des pépiniéristes du nord de la France ;

La chambre syndicale des horticulteurs du nord de la France,

D'une part, et

Le SGA CFDT 59 ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FO du Nord ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans l'objectif de préserver le régime de prévoyance institué par l'accord départemental du 12 octobre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives au plan départemental ont décidé de définir, par le présent avenant, le cadre d'application des dispositions du régime de prévoyance dans le respect de la législation (loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 relative au financement de la sécurité sociale pour 2014) applicable depuis le 1^{er} janvier 2014.

Ainsi, lesdites organisations ont réalisé une procédure de mise en concurrence transparente dont les éléments figurent, pour information, en annexe I du présent avenant.

Article 1^{er}

Modification des dispositions des articles 3 à 6

Les articles 3 à 6 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 3

Assurés et bénéficiaires du régime

Les salariés non cadres relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les garanties où les ayants droit sont visés, ces derniers sont définis ainsi :

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de corps.

Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins 2 ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

Enfant à charge : par enfant à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayants droit du salarié aura été reconnue par le régime de base obligatoire,

dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans quelle que soit leur situation ;
- être âgé de moins de 26 ans et être étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé à ce titre ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Les salariés non cadres bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 4 à 6 :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité, d'une part, ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle au moins égale aux 2/3, d'autre part, reconnue par le régime de base obligatoire ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Article 4

Garantie incapacité temporaire

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire.

L'indemnisation perçue par le salarié est égale à :

- 40 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) pendant 90 jours ;
- puis 25 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 75 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) tant que le versement des indemnités journalières légales a lieu.

La garantie incapacité temporaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financée en totalité par l'employeur dans les conditions fixées à l'article 7.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de 3 mois dans le contrat de travail.

En cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, l'indemnité journalière complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

2. Délai de carence

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 6 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de carence.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base obligatoire.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

4. Rupture du contrat de travail

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemniserait le salarié.

5. Maintien des prestations en cours de service

Les indemnités journalières complémentaires en cours de service à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014 ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 5

Garantie incapacité permanente (invalidité)

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire précité.

La pension d'invalidité complémentaire est servie mensuellement à terme échu et est égale à :

- 80 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégories 2 et 3 ou pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3 ;
- 60 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégorie 1.

1. Ancienneté

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est ouvert aux salariés :

- sans condition d'ancienneté en cas d'incapacité permanente d'origine professionnelle ;
- justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans le contrat de travail en cas d'incapacité permanente d'origine privée.

2. Salaire de référence pour le calcul de la pension d'invalidité et revalorisation

Le salaire brut pris en compte pour le calcul de la pension correspond à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre du régime de base obligatoire et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Les pensions d'invalidité complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

3. Maintien des prestations en cours de service

Les pensions d'invalidité complémentaires en cours de service à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014 ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 6

Garantie décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, selon les démarches administratives prévues aux conditions générales et/ou la notice d'information délivrées par l'organisme assureur recommandé.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

Le cocontractant d'un Pacs ou le concubin tels que définis à l'article 3 sont assimilés au conjoint non séparé de corps.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers.

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant, l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.

En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en une seule fois, hors majorations familiales. Le paiement anticipé met fin au paiement du capital décès.

La garantie décès couvre tous les risques de décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

2. Rente annuelle d'éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale s'il a moins de 11 ans ;
- 4,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 6 % du plafond annuel de la sécurité sociale s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

A titre informatif, le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en 2014 est égal à 37 548 €.

Les rentes d'éducation sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

Les rentes d'éducation en cours de service à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014 ou résultant d'un décès antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

A titre informatif, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en 2014 est égal à 3 129 €. »

Article 2

Modification des dispositions de l'article 7

A. – Les dispositions du 2 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 7 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies aux articles 4 à 6 est de 1,77 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur-salarié

(En pourcentage.)

GARANTIES	TOTAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,36	0,215	0,145
Incapacité temporaire			
Mensualisation (*)	0,38	0,38	–
Relais mensualisation	0,42	–	0,42
Assurance charges sociales patronales	0,13	0,13	–
Incapacité permanente	0,48	0,336	0,144
Total	1,77	1,061	0,709
(*) L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.			

B. – L'article 7 est complété par un 5 « Portabilité » rédigé comme suit :

« 5. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales de la portabilité sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime de l'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information à l'annexe II de l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014). »

Article 3

Modification des dispositions des articles 8 à 10

Les articles 8 à 10 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 8

Organisme recommandé

1. Recommandation

Pour assurer et gérer le régime de prévoyance défini dans l'avenant n° 3 du 13 octobre 2014, les organisations signataires conviennent de recommander Agri-Prévoyance, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, régie par le code rural et de la pêche maritime, en coas-

surance avec ANIPS, institution de prévoyance sise 4-8, cours Michelet, 92082 Paris La Défense Cedex, régie par le code de la sécurité sociale, à hauteur respectivement de 70 % et 30 %.

Cette recommandation est établie après avoir satisfait aux dispositions fixées à l'alinéa 1 du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent appliquer les dispositions du régime de prévoyance, bénéficier des actions de solidarité et participer ainsi à une meilleure mutualisation.

L'organisme recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Il est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 7 du présent accord en offrant les garanties fixées dans le présent texte.

2. Actions de solidarité en faveur des ressortissants au régime

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité, notamment au titre des droits non contributifs.

Les salariés peuvent bénéficier de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé.

Pour compléter ce dispositif, la commission paritaire de suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre une politique d'action sociale, de prévention.

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles s'engagent à respecter les dispositions réglementaires en la matière et notamment en termes de financement.

3. Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Au plus tard, le réexamen de la recommandation auprès d'Agri-Prévoyance interviendra au moins 1 an avant l'expiration des 5 ans.

Article 9

Convention d'assurance et de gestion et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention d'assurance et de gestion qui définit entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

Article 10

Durée. – Révision. – Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 2 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

En cas de remise en cause du présent régime et/ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente ainsi que les rentes éducation en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité, invalidité et rente éducation ;
- la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité. »

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2015.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale Nord-Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 13 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Compte tenu du nouveau cadre légal relatif aux clauses de recommandation, les organisations syndicales et patronales représentatives au plan départemental ont lancé, le 16 juillet 2014, une procédure de mise en concurrence transparente afin de maintenir le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord du 12 octobre 2009.

Ainsi, sur la base d'un cahier des charges définissant tant les conditions de recevabilité d'éligibilité que la planification des étapes, quatre organismes assureurs ont répondu à ce dernier.

Le 15 septembre s'est tenue une réunion d'ouverture des plis et de recevabilité des offres à l'issue de laquelle des précisions complémentaires techniques ont été demandées.

Le 13 octobre, en application des critères et du système de notation y afférent, le comité paritaire *ad hoc* créé dans le cadre de cette procédure a recommandé Agri-Prévoyance à l'unanimité pour assurer la gestion du régime de prévoyance institué par l'accord départemental du 12 octobre 2009 relatif aux salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord.

ANNEXE II

Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Convention collective

**IDCC : 8214. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE-ÉLEVAGE,
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE PÉPINIÈRES ET CUMA
(Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Marne et Aube)
(12 février 1991)**

(Etendue par arrêté du 25 juin 1991,
Journal officiel du 18 juillet 1991)

AVENANT N° 74 DU 10 JUILLET 2014

NOR : AGRS1597029M
IDCC : 8214

Entre :

La FDSEA de la Marne ;

Les EDT de la Marne et de l'Aube ;

La FDCUMA de la Marne,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UD CGT-FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du 1 « Cotisations » du B « Dispositions communes » du II « Assurance décès » de l'article 64 « Retraite complémentaire et assurance décès » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« 1. Cotisations

L'assurance décès est financée par une cotisation de 0,30 % des rémunérations brutes, répartie entre l'employeur et le salarié.

Un taux d'appel de 67 % est mis en place pour une période de 2 ans, soit du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016. La cotisation est de 0,20 % et se répartit comme suit :

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Décès	0,20 %	0,15 %	0,05 %

A l'issue de cette période et en fonction des résultats du régime présentés par l'organisme assureur, le taux de cotisation et/ou le taux d'appel feront l'objet d'une nouvelle négociation et d'un nouvel avenant.

La cotisation décès est appelée sur la rémunération brute, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale, de tous les salariés non cadres, dès leur entrée dans l'entreprise. »

Article 2

Les dispositions de l'article 1^{er} prendront effet au 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 10 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150060-000215

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
