

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/29 DU 8 AOÛT 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 29.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/29

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Edition phonographique : adhésion par lettre du 15 juin 2015 de la FEC FO à l'accord du 18 octobre 2012 relatif au financement du paritarisme.....	3
Edition phonographique : adhésion par lettre du 15 juin 2015 du SNEPEP FO à l'accord du 18 octobre 2012 et à la convention.....	4
Electricités et gazières (industries) : accord du 18 mai 2015 fixant la date des élections professionnelles pour l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières	5
Portage de presse : avenant du 1 ^{er} avril 2015 relatif aux rémunérations minimales au 1 ^{er} avril 2015.....	7
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-283 du 9 juin 2015 modifiant l'article 8 <i>bis</i> de l'annexe I et l'article 2 <i>bis</i> de l'annexe V	9
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-284 du 9 juin 2015 modifiant l'annexe IV.....	10
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant du 9 juin 2015 relatif à la suppression de la délibération D 8.....	14
Retraite (salariés non cadres) : avenant n° 134 du 9 juin 2015 modifiant les annexes A et E des articles 23 et 2 <i>bis</i>	15
Retraite (salariés non cadres) : avenant n° 135 du 9 juin 2015 modifiant les articles 11 et 12 de l'annexe A	16
Sécurité sociale (organismes) : accord du 2 juin 2015 relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la direction des systèmes d'information.....	19
Transports sanitaires (Guadeloupe) : accord du 18 décembre 2014 relatif à la prévoyance complémentaire santé	30

Brochure n° 3361

Convention collective nationale

IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 JUIN 2015
DE LA FEC FO À L'ACCORD DU 18 OCTOBRE 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1550651M
IDCC : 2770

Paris, le 15 juin 2015.

La fédération des employés et cadres FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, service des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente que la fédération des employés et cadres Force ouvrière (FEC FO) adhère à l'accord du 18 octobre 2012 relatif au financement du paritarisme.

Copie du présent courrier est adressée à la direction générale du travail.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire fédéral.

Brochure n° 3361

Convention collective nationale
IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 JUIN 2015
DU SNEPEP FO À L'ACCORD DU 18 OCTOBRE 2012
ET À LA CONVENTION

NOR : ASET1550652M
IDCC : 2770

Paris, le 15 juin 2015.

*Le syndicat national de presse, édition et publicité FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris, au
ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, service
des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons
par la présente que le syndicat national de presse, édition et publicité FO (SNEPEP FO) adhère à :

- la convention collective nationale de l'édition phonographique (IDCC n° 2770) ;
- l'accord du 18 octobre 2012 relatif au financement du paritarisme.

Copie du présent courrier est adressée à la direction générale du travail.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3368

Accords professionnels

**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)**

ACCORD DU 18 MAI 2015

FIXANT LA DATE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
POUR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE
DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

NOR : ASET1550653M

Entre :

L'UFE ;

L'UNEMIG,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FCE CFDT ;

La CMTE CFTC ;

La FNME CGT ;

La FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article R. 713-10 du code du travail ancien, la date commune du premier tour des élections des représentants du personnel au comité d'entreprise, des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel qui doivent se dérouler au sein des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

Les signataires du présent accord conviennent que, quel que soit le mode de scrutin retenu, la date de clôture du premier tour des élections est fixée, dans toutes les entreprises de la branche des industries électriques et gazières, au 24 novembre 2016.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des entreprises électriques et gazières.

Article 3

Notification

A l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Article 4

Extension

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail ancien.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension pris en application des dispositions de l'article L. 161-1 du code de l'énergie.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au terme des mandats issus de ces élections. A cette date, il cessera immédiatement de produire tout effet.

Article 7

Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 18 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

AVENANT DU 1^{ER} AVRIL 2015
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} AVRIL 2015

NOR : ASET1550655M

IDCC : 2683

Entre :

Le GREPP,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FILPAC CGT ;

La F3C CFDT ;

Le SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale nationale

ANNEXE V

Rémunération minimale nationale

Base 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	TOTAL points de cotation (statut)	ÉCHELON national de rémunération	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION minimale pour le personnel mensualisé
Employé				
I	40 à 49	1	9,63	1 460,58
II	50 à 59	2A	9,65	1 463,62
	60 à 65	2B	9,68	1 468,17

NIVEAU	TOTAL points de cotation (statut)	ÉCHELON national de rémunération	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION minimale pour le personnel mensualisé
III	66 à 72	3A	9,70	1 471,20
	73 à 78	3B	9,73	1 475,75
IV	79 à 84	4A	10,17	1 542,48
	85 à 88	4B	10,40	1 577,37
Agent de maîtrise				
V	88 à 99	5A	11,20	1 698,70
	100 à 110	5B	12,25	1 857,96
VI	111 à 123	6A	12,73	1 930,76
	124 à 132	6B	13,78	2 091,01
Cadre				
VII	133 à 149	7A	14,38	2 181,01
	150 à 166	7B	15,03	2 279,60
VIII	167 à 200	8	17,28	2 620,86
IX	Au-delà de 200	9	De gré à gré	
Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.				

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2015 suite à la signature par au moins une organisation syndicale.

Article 3

Autres dispositions

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à avoir une discussion avant le 31 décembre 2015 sur la méthode de classification des postes.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-283 DU 9 JUIN 2015
MODIFIANT L'ARTICLE 8 *BIS* DE L'ANNEXE I
ET L'ARTICLE 2 *BIS* DE L'ANNEXE V

NOR : ASET1550648M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'UGICT CGT ;

La CFTC cadres ;

La CFDT cadres ;

La CGT-FO cadres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 8 *bis* de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'article 2 *bis* de l'annexe V à ladite convention sont modifiés comme suit :

Article 8 bis

Le premier paragraphe est modifié comme suit :

- dans le 3^e alinéa du B, les termes « convention du 19 juillet 2011 » sont remplacés par « convention du 26 janvier 2015 ;
- dans le E, les termes *in fine* du 2^e alinéa « complété par l'avenant n° 1 du 7 octobre 2011 » sont supprimés.

Article 2 bis

Dans le 4^e alinéa *in fine*, le terme « pénibilité » est remplacé par « incapacité permanente ».

Fait à Paris, le 9 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-284 DU 9 JUIN 2015

MODIFIANT L'ANNEXE IV

NOR : ASET1550649M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'UGICT CGT ;

La CFTC cadres ;

La CFDT cadres ;

La CGT-FO cadres,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'annexe IV à ladite convention sont modifiées comme ci-après :

Article 2

Le 3^e alinéa de l'article 2 est désormais libellé comme suit :

« – fournir les déclarations de rémunérations destinées à l'établissement de l'assiette des cotisations, ».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 5

Les sept premiers alinéas sont inchangés.

Le 8^e alinéa est supprimé pour les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le 9^e alinéa, qui devient le 8^e alinéa, est inchangé.

Les deux derniers alinéas sont supprimés.

Il est créé un article 5 *bis* libellé comme suit :

« 1. Déclaration des rémunérations nécessaire au calcul des cotisations

a) A compter du 1^{er} janvier 2016, pour le calcul des cotisations, l'entreprise est tenue d'établir chaque mois à destination de son institution d'adhésion une déclaration sociale nominative (DSN) comportant les rémunérations destinées à l'établissement de l'assiette des cotisations.

En l'absence de fourniture de la déclaration sociale nominative par l'entreprise, les cotisations sont estimées sur la base de la dernière assiette déclarée ayant fait l'objet d'un calcul de cotisations. L'assiette des cotisations est régularisée après production de la déclaration des rémunérations.

b) Pour le calcul des cotisations dues au titre des exercices antérieurs à 2016, l'entreprise est tenue d'établir un état nominatif annuel des salaires (ENA) et de l'adresser à son institution d'adhésion avant le 1^{er} février de l'année suivante.

L'entreprise qui ne produit pas l'état nominatif annuel des salaires est redevable, après mise en demeure, de cotisations d'un montant égal, à titre provisionnel, à 110 % de celles dues pour la même période au cours du précédent exercice. La régularisation intervient après production de la déclaration de salaires.

En cas de production tardive de l'état nominatif annuel des salaires, une pénalité de retard est due dont le montant est fixé par l'AGIRC.

2. Responsabilité et périodicité du paiement des cotisations

a) L'entreprise est, sauf exceptions accordées par le conseil d'administration de l'AGIRC, responsable du paiement de la totalité des cotisations.

La contribution du participant est précomptée lors de chaque paie par l'entreprise qui agit en qualité de mandataire de l'institution.

Le versement de cette contribution est effectué par l'entreprise en même temps que celui de la cotisation à sa charge.

b) Les cotisations dues par les entreprises de plus de 9 salariés font l'objet de versements mensuels.

c) Les cotisations dues par les entreprises de moins de 10 salariés font l'objet de versements trimestriels. Ces entreprises ont toutefois la possibilité d'opter pour le paiement mensuel à effet du 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

d) Les versements de cotisations donnent lieu à une régularisation progressive, telle que définie à l'article R. 243-10, alinéa 3, du code de la sécurité sociale.

e) Les dates de ces versements sont fixées par une délibération du conseil d'administration de l'institution ou, le cas échéant, par le règlement intérieur de l'institution, sans préjudice des mesures d'ordre général prises par la commission paritaire ou par l'AGIRC.

3. Exigibilité et date limite de paiement des cotisations

a) Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque mois civil, sont exigibles dès le premier jour du mois civil suivant.

b) Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque trimestre civil, sont exigibles dès le premier jour du trimestre civil suivant.

c) Les entreprises disposent d'un délai de 1 mois à compter de la date d'exigibilité pour le versement de leurs cotisations. Le versement doit être effectif au dernier jour ouvré du mois. Afin de permettre le respect de cette règle en cas de paiement par chèque, la date limite d'envoi du chèque est fixée au 25 du mois.

d) Une majoration de retard est applicable, dans les conditions prévues à l'article 15 *bis* de la convention, à toutes les cotisations dont le paiement est effectué après la date limite de paiement effectif.

e) Des exceptions aux règles de recouvrement sont accordées par le conseil d'administration de l'AGIRC aux institutions qui ont des circuits particuliers de recouvrement, et notamment à celles qui font gérer leurs contentieux par le régime de base. »

L'article 15 *bis* est désormais libellé comme suit :

« 1. Taux de majoration des cotisations versées tardivement

Les cotisations qui n'ont pas été acquittées à la date limite de paiement sont affectées de majorations de retard dont le taux est fixé chaque année par la commission paritaire ; ces majorations sont égales à autant de fois le taux ainsi fixé qu'il s'est écoulé de mois ou de fractions de mois à compter de la date d'exigibilité.

Les majorations de retard sont calculées par application du taux en vigueur lors du règlement des cotisations versées tardivement, quelle que soit la période à laquelle elles se réfèrent.

Les majorations de retard exigées sont au moins égales à un montant minimum fixé par la commission paritaire. Cependant, si ce minimum est supérieur aux cotisations dues, les majorations de retard sont calculées suivant les dispositions du 1^{er} alinéa sans pouvoir être inférieures au montant des cotisations dues.

Dans le cas d'entreprises qui, en un seul versement, s'acquittent pour la première fois à l'égard du régime de cotisations dues au titre de plusieurs trimestres, les majorations de retard sont calculées, pour chaque trimestre dû, conformément aux dispositions du 1^{er} alinéa ci-dessus, et les règles du montant minimum des majorations de retard définies au 3^e alinéa ne s'appliquent qu'une seule fois au montant total ainsi déterminé.

Les conseils d'administration des institutions peuvent, dans certains cas d'espèce dûment motivés et eu égard aux difficultés financières rencontrées par les entreprises, accorder des remises totales ou partielles de majorations de retard.

L'examen des demandes de remise de majorations de retard est subordonné au règlement préalable par l'entreprise de la totalité des cotisations dont elle est redevable.

Les majorations de retard, à la charge exclusive de l'employeur, sont appliquées à l'ensemble des cotisations dues par celui-ci tant pour son propre compte que pour celui des participants. Elles ne donnent pas droit à inscription de points de retraite.

2. Affectation du produit des majorations de retard

La moitié des majorations de retard encaissées au cours d'un exercice doit être affectée au crédit du compte de gestion administrative ; l'autre moitié doit être portée au compte de résultats des opérations de retraite et prise en compte dans les calculs de compensation. »

Annexe IV

L'article 10 est modifié comme suit :

Dans le 6^e et dernier alinéa, les termes « dans les conditions prévues au paragraphe 3 de l'article 15 *bis* de la convention » sont remplacés par « dans les conditions prévues à l'article 15 *bis* de la convention ».

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 9 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 9 JUIN 2015
RELATIF À LA SUPPRESSION DE LA DÉLIBÉRATION D 8
NOR : ASET1550650M

La délibération D 8, intitulée « Application de l'article 15 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'article 10 de l'annexe IV à cette convention », est supprimée à effet du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 9 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;
UPA ;
MEDEF.

Syndicats de salariés :

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

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 134 DU 9 JUIN 2015
MODIFIANT LES ANNEXES A ET E DES ARTICLES 23 ET 2 *BIS*
NOR : ASET1550656M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 23 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 et l'article 2 *bis* de l'annexe E audit accord sont modifiés comme suit :

Article 23 de l'annexe A :

Le premier paragraphe est modifié comme suit :

- dans le 3^e alinéa du B, les termes « convention du 19 juillet 2011 » sont remplacés par « convention du 26 janvier 2015 » ;
- dans le E, les termes *in fine* du 2^e alinéa « complété par l'avenant n° 1 du 7 octobre 2011 » sont supprimés.

Article 2 *bis* de l'annexe E :

Dans le 4^e alinéa *in fine*, le terme « pénibilité » est remplacé par « incapacité permanente ».

Fait à Paris, le 9 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 135 DU 9 JUIN 2015
MODIFIANT LES ARTICLES 11 ET 12 DE L'ANNEXE A
NOR : ASET1550657M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 11 et 12 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 sont modifiés comme suit :

Article 11 de l'annexe A :

L'article 11 est désormais libellé comme suit :

« 1. Déclaration des rémunérations nécessaire
au calcul des cotisations

a) A compter du 1^{er} janvier 2016, pour le calcul des cotisations, l'entreprise est tenue d'établir chaque mois à destination de son institution d'adhésion une déclaration sociale nominative (DSN) comportant les rémunérations destinées à l'établissement de l'assiette des cotisations.

En l'absence de fourniture de la déclaration sociale nominative par l'entreprise, les cotisations sont estimées sur la base de la dernière assiette déclarée ayant fait l'objet d'un calcul de cotisations. L'assiette des cotisations est régularisée après production de la déclaration des rémunérations.

b) Pour le calcul des cotisations dues au titre des exercices antérieurs à 2016, l'entreprise est tenue d'établir un état nominatif annuel des salaires (ENA) et de l'adresser à son institution d'adhésion avant le 1^{er} février de l'année suivante.

L'entreprise qui ne produit pas l'état nominatif annuel des salaires est redevable, après mise en demeure, de cotisations d'un montant égal, à titre provisionnel, à 110 % de celles dues pour la même période au cours du précédent exercice. La régularisation intervient après production de la déclaration de salaires.

En cas de production tardive de l'état nominatif annuel des salaires, une pénalité de retard est due dont le montant est fixé par l'ARRCO.

2. Responsabilité et périodicité du paiement des cotisations

a) L'entreprise est, sauf exceptions accordées par le conseil d'administration de l'ARRCO, responsable du paiement de la totalité des cotisations.

La contribution du participant est précomptée lors de chaque paie par l'entreprise qui agit en qualité de mandataire de l'institution.

Le versement de cette contribution est effectué par l'entreprise en même temps que celui de la cotisation à sa charge.

b) Les cotisations dues par les entreprises de plus de 9 salariés font l'objet de versements mensuels.

c) Les cotisations dues par les entreprises de moins de 10 salariés font l'objet de versements trimestriels. Ces entreprises ont toutefois la possibilité d'opter pour le paiement mensuel à effet du 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

d) Les versements de cotisations donnent lieu à une régularisation progressive, telle que définie à l'article R. 243-10, alinéa 3, du code de la sécurité sociale.

e) Toutefois, les versements peuvent être annuels pour les seules entreprises n'employant que du personnel saisonnier, des apprentis ou des enseignants contractuels de l'enseignement agricole privé, n'ayant aucun salarié permanent et dont le montant annuel des cotisations n'excède pas 1 500 €.

f) Les dates de ces versements sont fixées par une délibération du conseil d'administration de l'institution ou, le cas échéant, par le règlement intérieur de l'institution, sans préjudice des mesures d'ordre général prises par la commission paritaire ou par l'ARRCO.

3. Exigibilité et date limite de paiement des cotisations

a) Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque mois civil, sont exigibles dès le premier jour du mois civil suivant.

b) Les cotisations, calculées sur les salaires payés au cours de chaque trimestre civil, sont exigibles dès le premier jour du trimestre civil suivant.

c) Les cotisations calculées annuellement sont exigibles dès le premier jour de l'année suivante.

d) Les entreprises disposent d'un délai de 1 mois à compter de la date d'exigibilité pour le versement de leurs cotisations. Le versement doit être effectif au dernier jour ouvré du mois. Afin de permettre le respect de cette règle en cas de paiement par chèque, la date limite d'envoi du chèque est fixée au 25 du mois.

e) Une majoration de retard est applicable, dans les conditions prévues à l'article 12 de l'annexe A, à toutes les cotisations dont le paiement est effectué après la date limite de paiement effectif.

f) Des exceptions aux règles de recouvrement sont accordées par le conseil d'administration de l'ARRCO aux institutions qui ont des circuits particuliers de recouvrement, et notamment à celles qui font gérer leurs contentieux par le régime de base. »

Article 12 de l'annexe A :

Le titre du 1 est désormais le suivant :

« 1. Taux de majoration des cotisations versées tardivement »

Le début du 1^{er} alinéa est désormais libellé comme suit :

« Les cotisations qui n'ont pas été acquittées à la date limite de paiement sont affectées... »

Le reste de l'alinéa est inchangé.

Dans le 2^e alinéa, les termes « cotisations tardives » sont remplacés par « cotisations versées tardivement ».

Dans le 3^e alinéa, les termes « les dispositions du précédent alinéa » sont remplacés par « les dispositions du premier alinéa ».

Dans le 4^e alinéa, les termes « 2^e alinéa » sont remplacés par « 3^e alinéa ».

Dans le 5^e alinéa, sont ajoutés *in fine* les termes « de majorations de retard ».

Les deux derniers alinéas du 1 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« L'examen des demandes de remise de majorations de retard est subordonné au règlement préalable par l'entreprise de la totalité des cotisations dont elle est redevable.

Les majorations de retard, à la charge exclusive de l'employeur, sont appliquées à l'ensemble des cotisations dues par celui-ci tant pour son propre compte que pour celui des participants. Elles ne donnent pas droit à inscription de points de retraite. »

Le 2, intitulé « Affectation du produit des majorations de retard », est inchangé.

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 9 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DU 2 JUIN 2015

RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS DANS LE CADRE
DE LA TRANSFORMATION DE LA DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION

NOR : ASET1550654M

IDCC : 218

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 est venue acter, dans son article 89, la dissolution des centres informatiques (CNEDI, CERTI et service commun des CAF de la région parisienne) et le transfert des activités de ces centres à la caisse nationale des allocations familiales à compter du 1^{er} juillet 2015.

Cette transformation se fera en maintenant tous les sites et en assurant une répartition des missions et des personnels sur l'ensemble des implantations.

Elle constitue pour les salariés une évolution importante de leur cadre de travail et/ou de leurs activités qui doit être accompagnée.

Elle implique d'organiser le rattachement des centres de ressources et des centres d'éditique précédemment inclus dans les CERTI.

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux leur sont applicables. Néanmoins, ils ont souhaité rappeler les garanties essentielles apportées aux salariés et renforcer les dispositions relatives au dialogue social pour garantir la qualité de l'information et des échanges dans la conduite du changement et assurer la transparence de la démarche.

Par ailleurs, les salariés continueront à bénéficier des dispositions en vigueur dans leur organisme d'origine, s'agissant notamment de la gestion des horaires individualisés et de l'aménagement du temps de travail, pendant une période maximale de 15 mois à compter du 1^{er} juillet 2015. Pendant cette période, les accords de l'organisme d'accueil (CNAF ou CAF) deviennent également applicables aux salariés dont le contrat de travail a été transféré. Ainsi, pendant une période de 15 mois, ces salariés peuvent relever de plusieurs accords et bénéficient des dispositions les plus favorables issues de leur comparaison. Il appartiendra aux acteurs de l'organisme d'accueil (CNAF ou CAF) de renégocier les nouveaux accords.

TITRE I^{ER}
CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Personnels concernés

Le présent accord s'applique aux salariés des centres régionaux de traitement de l'informatique, du service commun des caisses d'allocations familiales de la région parisienne et des centres nationaux d'études et de développement informatique de la branche famille du régime général amenés à changer d'employeur à la suite de la disparition de ces structures au 1^{er} juillet 2015, aux salariés de la DSI de l'établissement public, ainsi qu'aux salariés des centres visés aux points 3 et 4 de l'annexe I dont le contrat de travail est par ailleurs transféré à une CAF.

Article 2

Garanties

Il est garanti à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord que, dans le cadre de la transformation de la DSI, aucun licenciement économique individuel n'interviendra et que toute mobilité dans le cadre du projet de transformation s'opérera sur la base du volontariat. De ce fait, toutes les clauses de mobilité attachées au contrat de travail ne sont pas applicables à cette occasion.

TITRE II

**INTÉGRATION DES SALARIÉS À LA SUITE DU TRANSFERT
DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 3

Processus d'affectation des salariés

Il y a lieu de distinguer l'affectation des salariés au 1^{er} juillet 2015 de l'affectation à terme dans le cadre de la mise en œuvre de la transformation de la direction des systèmes d'information.

3.1. Affectation des salariés

3.1.1. Affectation des personnels à la CNAF au 1^{er} juillet 2015

Au 1^{er} juillet 2015, l'organisation de la direction des systèmes d'information évolue.

A cette date, chaque agent est affecté à une nouvelle direction ou mission.

Ces nouvelles affectations permettent de préserver la continuité d'activité de la direction des systèmes d'information. L'affectation individuelle au 1^{er} juillet est notifiée à l'issue du processus d'information-consultation des instances représentatives concernées.

3.1.2. Affectation au 1^{er} juillet 2015 des personnels des centres de ressources
et des centres d'éditique relevant actuellement d'un CERTI

Les salariés des centres de ressources et des centres d'éditique dont le contrat de travail est transféré à une CAF y sont affectés sans changement d'emploi, de nature d'activité et de site.

3.1.3. Affectation des personnels dans le cadre de la mise en œuvre de la transformation

Le processus d'affectation est réalisé à un rythme pluriannuel jusqu'au 31 décembre 2017.

Pour les agents qui conservent leur emploi actuel, l'affectation dont ils ont fait l'objet n'est pas modifiée.

Pour les autres, la mise en œuvre de la transformation entraîne une évolution de leur emploi au sein d'un même domaine ou vers un domaine différent.

A ce titre, une mission appelée « transformation de la DSI » est mise en place au 1^{er} juillet 2015. Elle accompagne la gestion des mobilités et la conduite du changement que chaque direction, sur son périmètre, devra mettre en œuvre.

Cette mission travaille, par ailleurs, en étroite coopération avec le secrétariat général et l'agence comptable pour coordonner les actions et le sens du changement sur l'ensemble du périmètre de la CNAF au 1^{er} juillet.

Les agents concernés bénéficient obligatoirement de l'entretien d'information et d'orientation.

Ils peuvent, sur leur demande, se faire accompagner par un représentant du personnel.

En effet, conformément au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, quand une évolution ou reconversion doit être envisagée, le salarié est informé précisément des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle au cours d'un entretien à partir du 1^{er} juillet 2015.

Au cours de cet entretien réalisé par un représentant de la mission « transformation intégrée à la DSI », sont évoqués les différentes opportunités d'évolution et les enjeux d'évolution de compétence associés.

Une information complète est délivrée sur les possibilités d'évolution professionnelle au sein de la CNAF ou dans d'autres organismes, quelle que soit leur branche de législation.

A cet effet, des contacts sont établis avec les organismes géographiquement proches du lieu de travail du salarié.

Les souhaits d'évolution ou de reconversion professionnelles formulés par le salarié sont recensés par les managers du salarié et centralisés auprès de la mission « transformation de la DSI ». Ils sont étudiés prioritairement.

Le projet d'organisation a été défini afin de préserver l'emploi localement. Les affectations sur les postes disponibles doivent donc tenir compte de cette logique. Néanmoins, les souhaits de mobilité géographique qui pourraient être exprimés par les agents font l'objet d'une étude et d'un échange avec l'employeur.

A la suite de l'entretien d'information et d'orientation, une proposition écrite est transmise à l'agent concerné assortie d'un délai de réponse de 1 mois. En cas de réponse négative par l'agent, comme le prévoit le protocole d'accord de décembre 2013, de nouvelles possibilités d'évolution seront recherchées avec l'employeur, jusqu'à ce qu'une solution puisse être trouvée à mêmes niveaux de qualification et de rémunération.

En tout état de cause, le refus du salarié ne peut conduire à son licenciement économique individuel.

Après trois propositions d'évolution professionnelle qui n'ont pu aboutir, un accompagnement RH, qui peut notamment comporter un bilan professionnel ou un bilan de compétences, est obligatoirement proposé à l'intéressé, qui peut cependant le refuser.

Durant cette période, les candidatures aux postes vacants au sein de l'ensemble des directions de la CNAF, émanant des personnels entrant dans le champ d'application de l'accord, sont systématiquement étudiées en priorité. En conséquence, tout salarié relevant de ces dispositions qui fait acte de candidature bénéficie automatiquement d'un entretien.

Le processus d'affectation est précisément décrit et présenté dans le cadre des instances de concertation et de consultation prévues au titre III du présent protocole.

3.2. Entretien d'information et d'orientation et entretien professionnel

L'entretien d'information et d'orientation, prévu à l'article 3.1.3, est l'occasion de réaliser l'entretien professionnel, prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Dans ces conditions, l'entretien d'information et d'orientation vaut entretien professionnel au sens de la loi du 5 mars 2014.

Article 4

Mesures d'accompagnement individuel

4.1. Mesures d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions

En cas de mobilité fonctionnelle, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaires à la tenue du nouvel emploi.

L'employeur engage alors tous les moyens budgétaires nécessaires à la formation du salarié, le cas échéant avec une dotation spécifique complémentaire au plan de formation continue initial.

S'il est avéré que le projet professionnel du salarié coïncide, dans le cadre d'une mobilité inter-organismes, avec les besoins de l'organisme sollicité, les organismes concernés s'entendent sur les modalités de formation à dispenser.

A tout moment, le salarié peut demander le bénéfice d'un bilan professionnel ou d'un bilan de compétences destiné à rechercher les actions de formation complémentaires qui s'avèreraient nécessaires.

Par ailleurs, il est proposé au salarié une formation et un accompagnement aux techniques d'élaboration du CV, de la lettre de motivation et aux entretiens de recrutement.

Enfin, les partenaires sociaux représentatifs au plan national, en lien avec la CPNEFP, engageront les démarches nécessaires auprès de l'OPCA pour faciliter l'obtention d'un cofinancement des congés individuels de formation de longue durée pour les salariés bénéficiant des dispositions du présent accord et porteurs d'un projet professionnel.

4.2. Maintien du niveau de qualification et de la rémunération en cas de changement d'emploi

Le niveau de qualification et la rémunération des salariés dont l'emploi n'est pas modifié sont maintenus.

Le salarié qui change d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification et de sa rémunération.

Le montant de la rémunération visée ci-dessus tient compte du coefficient de qualification, des points d'expérience, des points de compétences, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à raison de son précédent emploi.

Cette garantie de maintien de la rémunération est assurée à l'aide d'une prime exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime entre dans la base de calcul de l'ancien salaire dans le cadre de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la convention collective.

Le salarié qui change d'emploi doit pouvoir conserver son affiliation au même régime de retraite qu'auparavant.

Enfin, ce changement ne doit pas remettre en cause les possibilités d'évolution professionnelle ultérieures.

Article 5

Mobilité fonctionnelle des salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957

Dans le cadre de la transformation de la DSI de la branche famille, la mobilité fonctionnelle s'entend par un changement d'emploi générique ou par un changement de famille professionnelle, par référence à la nomenclature des emplois UCANSS.

Dans le cadre des situations visées à l'article 1^{er}, le salarié qui accepte une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- 1 demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- 1 mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonctions.

Cet accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

Pour information, la liste des emplois génériques de la famille professionnelle « Gestion des systèmes d'information » figure à l'annexe II du présent accord.

Article 6

Mobilité géographique

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un changement significatif du lieu de travail.

Le changement significatif s'entend d'une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective.

6.1. Volontariat

Dans le cadre des situations visées au paragraphe précédent, la mobilité s'opère sur la base du volontariat.

Tout salarié concerné peut inscrire dans la Bourse des emplois gérée par l'UCANSS ses souhaits de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution professionnelle telles qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent inexistantes, et sous réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur peut prendre contact avec d'autres organismes, quelle que soit la branche de législation, du bassin d'emplois concerné.

6.2. Entretien avec l'organisme d'embauche lors d'une mutation

Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est convenu que les intéressés, quand ils font acte de candidature à un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

6.3. Aides à la mobilité

En cas de mobilité acceptée dans le cadre du présent article, le salarié concerné bénéficie d'une prime d'un montant égal à 2 mois de la rémunération brute normale de son ancien emploi. Elle est versée par l'organisme preneur dès la prise de fonctions.

En outre, les salariés :

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile ;

- ou dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure, bénéficient des dispositions qui suivent :

Mobilité entraînant un changement de domicile

Le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi.

Un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité.

Le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge, dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur, des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximal de 1 500 €.

L'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur.

Le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur.

La prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme preneur, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée.

Les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités de reclassement dans un poste d'un niveau équivalent ; si le conjoint (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il remplit les conditions, au salarié ayant bénéficié de l'indemnité de double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

Mobilité entraînant une double résidence

Le salarié qui est contraint à une double résidence bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond, pendant 3 mois, à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

A l'issue de ces 3 mois, le salarié qui remplit toujours les conditions bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de 800 € mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE « Hôtellerie y compris pension » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 26 juin 1990 et du 11 mars 1991 relatifs aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée, tant que le salarié remplit les conditions définies ci-dessus, pendant une durée qui ne peut excéder 18 mois à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Article 7

Management à distance

Dans le cadre de la transformation de la DSI, un plus grand nombre de salariés peut être amené à travailler sous le pilotage d'un responsable présent sur un autre site. Dans ce cas, un accompagnement spécifique en formation est mis en place à leur attention ainsi qu'à celle de leurs managers.

Article 8

Aide au travail à temps partiel

Dans le cas où des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de l'une des situations visées à l'article 1^{er}, souhaitent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel sont prises en charge par l'employeur.

Article 9

Congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière, visé par l'article 3.2 du protocole d'accord du 1^{er} mars 2004 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, est, dans le cadre des situations visées à l'article 1^{er} du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et de l'indemnité de départ à la retraite ne peut pas dépasser un plafond de 12 mois au total, à la date du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière correspond au solde des jours épargnés dans le compte épargne-temps, dans la limite des dispositions légales.

Article 10

Mobilité externe

10.1. Bilan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience

Le salarié souhaitant développer un projet professionnel bénéficie de plein droit, sur sa demande, d'un bilan de compétences.

S'il désire s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience, il bénéficie d'un accompagnement de l'employeur, qui lui donne toutes les facilités nécessaires à la constitution du dossier.

Les frais inhérents à ces actions ne sont pas à la charge du salarié.

10.2. Création ou reprise d'entreprise

Le salarié porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise peut bénéficier d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux dispositions du code du travail, ce congé est ouvert au salarié sans condition d'ancienneté et sans qu'il soit possible de lui opposer un refus fondé sur une précédente demande de création ou de reprise d'entreprise intervenue dans les 3 ans précédents.

Le congé ou la demande de travail à temps partiel sont de droit.

10.3. Position de détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 40 de la convention collective du 8 février 1957, les personnels visés par le présent accord obtiennent, sur leur demande, leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre IX du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

La durée de la période de détachement est au maximum de 2 ans.

Au terme de cette période, l'intéressé qui en fait la demande est appelé à occuper un emploi d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

Durant la période de détachement, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux salariés en position de détachement, sauf celles relatives au régime de prévoyance et aux avantages accordés aux membres de la famille d'un agent décédé.

TITRE III

DIALOGUE SOCIAL ET INFORMATION DES SALARIÉS

Article 11

Dialogue social

Les instances représentatives du personnel concernées sont régulièrement informées et consultées sur l'état d'avancement du processus de transformation, notamment s'agissant des affectations, conformément aux textes en vigueur relatifs à leurs attributions.

Article 12

Information des salariés

La CNAF s'engage à porter à la connaissance des salariés, par tous moyens adaptés, l'intégralité des dispositions du présent accord. La lettre de transformation de la DSI est l'un des vecteurs d'information utilisés.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 13

Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les avantages de même nature contenus dans d'autres textes conventionnels, notamment le protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux.

En cas de dispositions portant sur le même objet, la disposition la plus favorable au salarié s'applique.

Article 14

Mise en place d'un suivi des mobilités et bilan semestriel au plan national

La CNAF se dote d'un suivi spécifique des mobilités réalisées dans le cadre du présent accord.

Un bilan de ces mobilités est transmis semestriellement aux partenaires sociaux dans le cadre de l'INC.

La CNAF est chargée d'examiner les difficultés pouvant être rencontrées par des salariés dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

Elle peut être saisie directement par les salariés concernés ou par leurs représentants, selon des modalités qu'elle leur communiquera dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 15

Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

L'UCANSS et les organisations syndicales nationales se rencontreront, avant la fin du premier semestre 2017, pour décider d'une éventuelle reconduction et adaptation de l'accord au-delà de son terme.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 2 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PFTE CFDT ;

SNFOCOS CGT-FO ;

PSE CFTC.

ANNEXE I

Liste des sites et organismes concernés

1. Centres régionaux de traitement de l'informatique :

CERTIA
CERTI Centre-Est
AMICAM
CERTIRA
C2R
CERTI Bretagne-Normandie
CERTI Nord
CREATIF

2. Centres nationaux d'études et de développement informatique :

CNEDI Ile-de-France
CNEDI Caen
CNEDI Lyon
CNEDI Metz
CNEDI Rennes
CNEDI Sophia-Antipolis

3. Centres de ressources :

Centre de ressources du CERTIA
Centre de ressources du CERTIRA
Centre de ressources du C2R
Centre de ressources du CERTI Centre-Est

4. Centres d'édition :

Centre d'édition de l'AMICAM
Centre d'édition du CREATIF

ANNEXE II

Liste des emplois génériques de la famille professionnelle « Gestion des systèmes d'information » et des codes de la nomenclature interbranches des emplois associés

Concepteur développeur (code 13.05.01.xx)
Intégrateur d'applications (code 13.05.02.xx)
Paramétreur de progiciels (code 13.05.03.xx)
Qualifieur (code 13.05.04.xx)
Chargé de validation/Recette (code 13.05.05.xx)
Architecte applicatif et logiciel du SI (code 13.05.06.xx)
Consultant MOA du SI (code 13.05.07.xx)
Gestionnaire infrastructures matériel logiciel (IML) (code 13.06.01.xx)
Administrateur infrastructures matériel logiciel (IML) (code 13.06.02.xx)
Intégrateur de production (code 13.06.03.xx)
Expert infrastructures matériel logiciel (IML) (code 13.06.04.xx)
Administrateur bases de données (code 13.06.05.xx)
Gestionnaire de production (code 13.06.06.xx)
Architecte technique (code 13.06.07.xx)
Assistant fonctionnel (code 13.07.01.xx)
Technicien support utilisateurs (code 13.07.02.xx)
Chargé d'affaires (code 13.07.03.xx)
Expert méthode et qualité (code 13.08.01.xx)
Expert sécurité du SI (code 13.08.02.xx)
Gestionnaire de portefeuille(s) de projets (code 13.09.01.xx)
Urbaniste (code 13.09.02.xx)

Convention collective régionale
IDCC : 3207. – TRANSPORTS SANITAIRES
(Guadeloupe)
(26 septembre 2014)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1550509M
IDCC : 3207

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 48.9 de la convention collective de branche des transports sanitaires de Guadeloupe conclue le 26 septembre 2014, les organisations syndicales et professionnelles se sont réunies afin d'arrêter un choix définitif s'agissant du cahier des charges de la couverture prévoyance complémentaire santé de la branche ainsi que de la recommandation d'un éventuel organisme assureur.

En conséquence, le présent accord détermine l'organisme assureur recommandé et instaure une garantie frais de santé obligatoire au profit des salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective de branche des transports sanitaires de Guadeloupe.

Ce régime est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits responsable et les décrets pris pour son application.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir un régime de base obligatoire de frais de santé au bénéfice des salariés des entreprises visées par la convention collective de branche des transports sanitaires de Guadeloupe conclue le 26 septembre 2014.

Article 2

Organisme assureur recommandé

Suite à l'appel d'offres et à l'examen des propositions recueillies, les partenaires sociaux recommandent comme assureurs pour une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention l'offre conjointe April Entreprise Caraïbes-Groupama Antilles-Guyane.

Les souscriptions peuvent être effectuées auprès d'April Entreprise Caraïbes, bâtiment Espace vital, boulevard de Houelbourg, 97122 Baie-Mahault.

Article 3

Socle minimal prévoyance frais de santé

Les prestations (nature et niveau) du régime de base de la prévoyance complémentaire santé (mutuelle) sont définies ci-après.

Les montants de ces garanties s'ajoutent aux remboursements du régime social de base.

Les prestations versées, en plus de celles du régime social de base, sont limitées en tout état de cause aux frais réellement engagés.

PRESTATION	REMBOURSEMENT du régime social de base
Hospitalisation Médicale, chirurgicale ou obstétricale : – conventionnée – non conventionnée Dépassement d'honoraire Forfait journalier Chambre particulière : – conventionnée – non conventionnée Lit accompagnement d'enfant de moins de 16 ans	100 % de la base de remboursement 100 % de la base de remboursement 200 % de la base de remboursement 100 % des frais réels 2 % du PMSS, soit 62,58 € (*) 2 % du PMSS, soit 62,58 € (*) 1,5 % du PMSS, soit 62,58 € (*)
Médecine générale Consultations / visites généralistes Consultations / visites spécialistes Analyses, travaux de laboratoire Radiologie, imagerie médicale Auxiliaires médicaux	150 % de la BR dans la limite des frais réels 150 % de la BR dans la limite des frais réels 150 % de la BR dans la limite des frais réels 150 % de la BR dans la limite des frais réels 150 % de la BR dans la limite des frais réels
Pharmacie Frais pharmaceutiques pris en charge par le RSB	100 % du ticket modérateur
Prothèses non dentaires acceptées par la sécurité sociale Orthopédie et petits appareillages Gros appareillages Prothèses auditives (par côtés)	150 % de la BR dans la limite des frais réels 150 % de la BR dans la limite des frais réels 150 % de la BR dans la limite des frais réels

Optique

Verres unifocaux

101	Classe 1 : de 0 à 4 dioptries et cylindre ≤ 2	117 €
102	Classe 2 : de 0 à 4 dioptries et cylindre < 2 et de 4,25 à 6 dioptries et cylindre ≤ 2	152 €
103	Classe 3 : de 4,25 à 6 dioptries et cylindre > 2 et de 6,25 à 8 dioptries et cylindre ≤ 2	235 €
104	Classe 4 : de 6,25 à 8 dioptries et cylindre > 2 et $\geq 8,25$ dioptries, quel que soit le cylindre	396 €
112	Classe 2 : de 0 à 4 dioptries et cylindre < 2 et de 4,25 à 6 dioptries et cylindre ≤ 2	401 €

113	Classe 3 : de 4,25 à 6 dioptries et cylindre > 2 et de 6,25 à 8 dioptries et cylindre \leq 2	447 €
114	Classe 4 : de 6,25 à 8 dioptries et cylindre > 2 et \geq 8,25 dioptries, quel que soit le cylindre	464 €

Lentilles

Lentilles acceptées et refusées, y compris produits d'entretien, par an	200 €
---	-------

Chirurgie réfractive

Chirurgie réfractive, astigmatie, hypermétropie pour les adultes, sans restriction d'âges et de dioptries (acte hors nomenclature)	320 €
--	-------

Optique enfant jusqu'au 18^e anniversaire (en option)

201	Classe 1 : de 0 à 4 dioptries et cylindre \leq 2	58 €
202	Classe 2 : de 0 à 4 dioptries et cylindre < 2 et de 4,25 à 6 dioptries et cylindre \leq 2	73 €
203	Classe 3 : de 4,25 à 6 dioptries et cylindre > 2 et de 6,25 à 8 dioptries et cylindre \leq 2	194 €
204	Classe 4 : de 6,25 à 8 dioptries et cylindre > 2 et \geq 8,25 dioptries, quel que soit le cylindre	194 €

Monture

Monture enfant (en option)	65 €
Monture adulte	145 €

Dentaire (forfait en euros)

Appareil amovible 1-3 dents	586 €
Appareil amovible 4-6 dents	604 €
Appareil amovible 7-10 dents	631 €
Appareil amovible 10-13 dents	638 €
Appareil complet unimaxillaire	548 €
Couronne sur incisives, canines, prémolaires, première molaire	313 €
Couronne sur implant incisives, canines, prémolaires, première molaire	343 €
Couronne à compter de la deuxième molaire	139 €
Couronne sur implant à compter de la deuxième molaire	169 €
Couronne provisoire	25 €
Inlay core	34 €
Inlay/onlay pris en charge par la sécurité sociale	128 €
Inter de bridge (incisives, canines, prémolaires, première molaire)	317 €
Inter de bridge à compter de la deuxième molaire	168 €
Orthodontie acceptée : semestre actif de traitement	590 €
Orthodontie refusée : semestre actif de traitement	590 €
Implant racine (acte hors nomenclature)	510 €

Pilier implantaire (acte hors nomenclature)	120 €
Plafond implantologie	1 par an
Parodontie, par an et par bénéficiaire	390 €
Renouvellement de sillons pour les enfants de 6 à 14 ans, par dent	13 €
Examen de prévention pour les enfants de 6 à 14 ans	16 €
Test salivaire (par test)	73 €
Vernis fluoré par dent	6 €
Autres prothèses dentaires prises en charge par le régime obligatoire	175 % de la BR

Naissance

En cas de naissance d'un enfant de l'affilié, l'assureur verse une indemnité sur présentation de l'acte de naissance	
Indemnité de naissance	10 % du PMSS, soit 312 € (*)

Cure thermique

Frais de traitement et honoraires	Ticket modérateur
Indemnité de cure thermique	5 % du PMSS, soit 154,30 € (*)

Transport

Frais de transport (si prestation sécurité sociale)	100 % de la BR
---	----------------

Actes de prévention

Tous les actes prévus par l'article 1 ^{er} de l'arrêté du 8 juin 2008
--

Actes non pris en charge par la sécurité sociale

Diététicien, chiropracteur, ostéopathe, étio-pathe : forfait de 150 € par an et par bénéficiaire Examens, analyses, radios prescrits (amniocentèse, ostéodensitométrie, test de dépistage...) : forfait global limité à 75 € par an et par bénéficiaire
--

Allocation d'obsèques

En cas de décès des personnes assurées indiquées ci-dessous, il est versé une allocation dont le montant est fixé à :

Salarié	100 % du PMSS, soit 3 129 € (*)
Conjoint, partenaire, concubin	100 % du PMSS, soit 3 129 € (*)
Enfant à charge	100 % du PMSS, soit 3 129 € (*)

Cotisation (modalités de prise en charge et de répartition employeur/salarié prévues à l'article 48.5 de la convention collective de branche des transports sanitaires de Guadeloupe)

Isolé	1,33 % du PMSS, soit 41,61 € (*)
Couple ou duo	2,52 % du PMSS, soit 78,85 € (*)

Famille	3,63 % du PMSS, soit 113,58 € (*)
(*) Hypothèse PMSS 2014 : 3 129 €.	

Article 4

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 2 janvier 2015.

Par dérogation, pour les entreprises dans lesquelles une complémentaire santé obligatoire est en vigueur à la date de signature du présent accord, l'obligation de se conformer au panier de soins minimum prévu à l'article 3 ne prend effet qu'au 1^{er} janvier 2016 pour la catégorie de salariés concernée.

Toutefois, dans ces entreprises, la participation patronale au financement de la complémentaire santé obligatoire ne saurait, au 2 janvier 2015, être inférieure au montant qui résulte de l'application combinée de l'article 47.5 de la convention collective régionale et de l'article 3 du présent accord.

Article 5

Révision. – Dénonciation

Les conditions de dénonciation et de révision sont respectivement régies par l'article 3 de la convention collective régionale auquel le présent accord est annexé.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 2 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de l'accord collectif. La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet, afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 6

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) de Basse-Terre, à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre par la partie la plus diligente.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Baie-Mahault, le 18 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SIAGETS.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FSAS CGTG ;

UTS UGTG.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150290-000715

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
